الوسيط
فـــى
شرح احكام قانون العمل

الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م

أ .د/ رأفت محمد أحمد حماد

أستاذ القانون المدنى وعميد كلية الشريعة والقانون

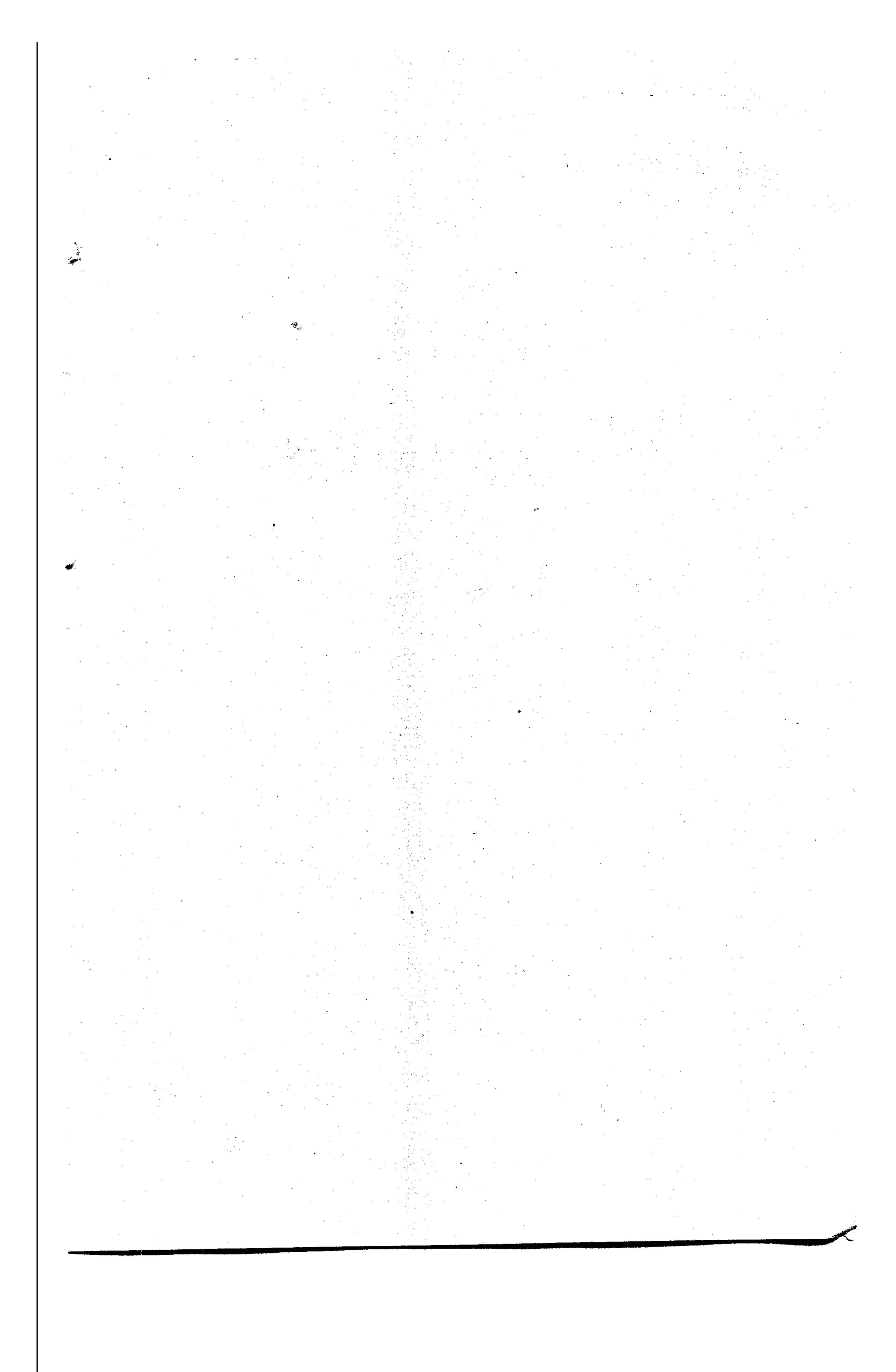
بدمنهور (سابقا)

والمحامى بالنقض والإدارية العليا

الناشر

دار النهضة العربية

٣٢ ش عبد الخالق ثروت - القاهرة



الباب الأول
حقيقة قانون العمل

سنوضح فى هذا الباب تعريف قانون العمل وأهميته، ثم نشأته ومصادره وموضع قانون العمل فى النظام القانونى والخصائص التى تميزه وأخيراً نطاق تطبيق قانون العمل من حيث الأشخاص وذلك فى فصول على الوجه الآتى:

الفصل الأول

تعريف قانون العمل وأهميته

المبحث الأول

تعريف قانون العمل[١]

ذهب البعض من الفقه إلى تعريف قانون العمل بأنه:

« مجموعة القواعد التى تنظم عقد العمل ».

ولكن هذا التعريف منتقد لأنه يجعل العقد مكان الصدارة فى قانون العمل وبالتالى يكون للإرادة دور كبير فى تحديد التزاماته وحقوقه فى حين أن معظم نصوص قانون العمل آمره وبالتالى فإن دور الإرادة ضعيف فى تحديد التزامات عقد العمل ولذلك ذهب الجانب الآخر فى تعريف قانون العمل على أساس

---

(١) انظر د/ إهاب إسماعيل، وجيز قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ط ١٩٨٠م ـ مطبعة جامعة القاهرة ص ٥ وما بعدها ـ د/ السيد عيد نايل، قانون العمل، ط ٩٩/ ٢٠٠٠م دار النهضة العربية ص ١١ وما بعدها ـ د/ حسام الدين الأهوانى شرح قانون العمل، ص ١٢ وما بعدها ط ١٩٩١م.

الربط بين عقد العمل وروابط العمل الجماعية الأخرى وقالوا فى تعريفهم له بأنه:

«القواعد التى تحكم عقد العمل وروابط العمل الجماعية بما يضمن حقوق العمال ويضمن التوزان بين حسن سير العمل وعدم استغلال أرباب الأعمال للعمال».

ونرى أنه يقصد بقانون العمل:

«مجموعة القواعد القانونية التى تحكم العلاقات الناشئة عن قيام شخص طبيعى بالعمل لحساب شخص من أشخاص القانون الخاص وتحت توجيهه وسلطته أو إشرافه ورقابته مقابل أجر».

ويتضح من هذا التعريف أنه يلزم فى العمل الذى يخضع لقانون العمل توافر عدة شروط هى:

أولاً: يلزم توافر علاقة العمل بين أطراف من أشخاص القانون الخاص:

وبمقتضى هذا الشرط فلا تدخل علاقة العمل التى تقوم بين الأفراد والدولة أو الأشخاص الاعتبارية العامة فى نطاق قانون العمل، لأن هذه الروابط تخضع للقانون الإدارى ولقواعد قوانين العاملين فى الدولة (٤٧ لسنة ١٩٧٨م).

ولكن هذه القواعد قد ترد عليها استثناءات من شأنها إخضاع روابط العمل المؤدى لحساب الدولة فى أحوال معينة لقانون العمل بمعنى أنه قد يوجد نص يقضى بسريان قانون العمل على علاقة يكون أحد الهيئات العامة دون أن يعنى ذلك إهدار الأصل من انصراف قانون العمل إلى علاقات العمل الخاص وحدها[١].

---

(١) د/ إهاب إسماعيل، مرجع سابق، ص ٦ ـ د/ السيد عيد نايل، مرجع سابق، ص١٢.

ثانياً: أن يؤدى العامل العمل لدى رب العمل مقابل أجر:

ومقتضى ذلك يشترط أن يكون العمل الخاص مأجوراً بصرف النظر عن نوع الأجر (نقديًا أو عينيًا)، وبصرف النظر عن مقداره وطريقة تحديده(١).

وعلى ذلك يخرج من نطاق قانون العمل ما يؤديه الشخص من عمل مجانى على سبيل التبرع ليخضع لقواعد تختلف عن قواعد قانون العمل.

ثالثاً: أن يكون العمل خاضعاً أو تابعاً:

بمعنى أن يؤدى العامل عمله تحت سلطة وتوجيه وإشراف صاحب العمل.

ومقتضى ذلك يلزم أن تقوم علاقة التبعية بين العامل وصاحب العمل لكى يخضع عمله لقانون العمل. ولذا نخرج عن نطاق هذا الفرع من فروع القانون، العمل الذى يؤديه العامل بصورة مستقلة دون رقابة أو توجيه من صاحب العمل، سواء كان يؤدى هذا العمل لنفسه أو للغير، وهو ما يطلق عليه العمل المستقل مثل عمل المقاول، وعمل الطبيب.

ومقتضى ذلك أنه جرى العمل على تقسيم العمل الإنسانى إلى نوعين رئيسين، عمل مستقل من ناحية وعمل تابع أو خاضع من ناحية أخرى حيث يخضع الأخير لقانون العمل ويخضع الأول إلى فروع أخرى من القانون، حيث تختلف الرابطة بين العامل ورب العمل فى علاقة

---

(١) د/ إهاب إسماعيل، مرجع سابق، ص ٦ - د/ السيد عيد نايل، مرجع سابق، ص١٢.

العمل التابع عن تلك الرابطة بين شخصين يؤدى أحدهما العمل مستقلاً دون خضوع لإشراف الآخر، وعلى ذلك فالعامل الذى يؤدى عمله فى المصنع أو المحل التجارى أو فى مزرعة يوجد فى حالة تبعية لصاحب المصنع أو المحل التجارى أو المزرعة، حيث يخضع لأوامره وإشرافه ورقابته يبرر تنظيم العلاقة بينهما بقواعد تختلف فى طبيعتها عن القواعد التى تحكم علاقة الطبيب بالمريض أو المحامى بموكلة والمقاول مع صاحب العمل حين يمارس الطبيب والمحامى والمقاول عملهم بصورة مستقلة حتى ولو كانوا يتقاضون أجراً أو أتعابًا وبالتالي يخضعون لقواعد تختلف عن قواعد قانون العمل[١].

التبعية المقصودة هنا التبعية القانونية والتى تعطى لصاحب العمل تجاه العامل سلطة الرقابة والتوجيه وإصدار الأوامر للقيام بالعمل المكلف بهـ وسلطة توقيع الجزاء على العامل فى حالة إخلاله فى تنفيذ التزاماته التى تتعلق به بمقتضى عقد العمل ونصوص قانون العمل.

ولا يشترط توافر التبعية الفنية بمعنى لا يشترط أن يكون صاحب العمل مُلم بالأمور الفنية المتعلقة بالعمل الذى يؤديه العامل، وإنما تكفى التبعية الإدارية[٢].

كما لا يستلزم وفقًا للرأى الراجح فقهًا التبعية الاقتصادية شرطًا لخضوع العامل لقانون العمل وإنما يكتفى بالتبعية القانونية دون التبعية الاقتصادية.

---

(١) انظر د/ إهاب إسماعيل، مرجع سابق، ص ٧، ٨.

(٢) انظر مرجعنا: مسئولية المتبرع عن انحراف «خطأ» التابع فى «القانون المدنى» دارسة بالفقه الإسلامى طبعة ١٩٩٠م ـ الناشر ـ دار النهضة العربية.

هذا ويشترط قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣م ضرورة وجود رابطة التبعية بالمعنى السابق لكى يخضع هذا العمل لقانون العمل. حيث تنص المادة الأولى فى تعريفها للعامل بأنه:

(أ) «العامل كل شخص طبيعى يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل **وتحت إدارته أو إشرافه**».

كما تنص المادة ٣١ من القانون المذكور فى تعريفها لعقد العمل بأنه:

«العقد الذى يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر».

كما عرف القانون المدنى فى المادة ٦٧٤ مدنى بأنه:

«عقد العمل هو الذى يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل فى خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر».

مكانة قانون العمل بين القوانين الأخرى:

ذهب البعض إلى القول بأنه:

«فرع من فروع القانون الخاص على أساس أنه ينظم العلاقة بين الأفراد مع بعضهم البعض وليست الدولة طرفًا فيها باعتبارها صاحبة سلطة».

والبعض الآخر:

«أدخله فى نطاق القانون العام استناداً إلى الاعتبار الشكلى» فى أن كل قواعده وبالتالى تعلقها بالنظام العام.

وقال البعض بوجود فرع ثالث هو القانون الاجتماعى حيث انتقد أصحاب هذا الرأى التفرقة بين القانون العام والخاص.

والراجح لدينا:

أنه فرع من فروع القانون الخاص للاعتبار السابق.

المبحث الثانى
أهمية قانون العمل

لا شك أن لقانون العمل أهمية كبيرة فله أثره البالغ فى حياتنا الاقتصادية والاجتماعية وذلك على الوجه الآتى:

أولاً: أهمية قانون العمل من الناحية الاقتصادية:

يؤدى قانون العمل دوراً هامًا فى توجيه الحياة الاقتصادية أسوة بفروع القانون بصفة عامة حيث أنه من أهداف القوانين تأمين سلامة الحياة الاقتصادية للناس بصفة عامة أما فى مجال العمال فإن قانون العمل يهدف إلى ضمان معاملة عادلة للعمل ومعيشة لائقة بصفة خاصة وذلك من خلال تدخله بنصوص تشريعية لها تأثيرها المباشر فى القوة الشرائية للعمال وكذا تشغيل الأيدى العاملة، وأخيراً زيادة الأعباء المالية للمشروعات.

. فى مجال القوة الشرائية للعمال:

نجد أن قانون العمل يدخل بنصوص تشريعية لتحديد أجور عادلة للعمال أو فرض حد أدنى لها. مما يزيد من القدرة الشرائية للعمال، وفى استمرار حصوله على هذا الأجر أو ما يقوم مقامه فى الأحوال التى يعجز فيها عن العمل. ولا شك أن حركة الاستهلاك تتأثر بالازدياد من زيادة القوة الشرائية للعمال وخاصة أنهم يمثلون غالبية طوائف المجتمع.

. أما فى مجال تشغيل الأيدى العاملة:

يتضمن قانون العمل قواعد منظمة لتشغيل الأيدى العاملة وذلك من خلال تحديد ساعات العمل، وتقرير راحة أسبوعية، وإجازة سنوية

وأخرى مرضية، وعرضية كما تدخل بنصوص تشريعية لتجريم تشغيل بعض فئات العمال فى بعض المجالات، وكذا تخفيض ساعات العمل الأمر الذى يؤدى بصورة مباشرة إلى خفض نسبة البطالة فى المجتمع، وحظر تشغيل العمال التى تقل أعمارهم عن حد معين يساعد على المحافظة على صحة العمال فى المجتمع وبالتالى يكونوا أكثر فاعلية في الإنتاج فى المستقبل.

.أما فى حالة زيادة الأعباء المالية للمشروعات:

لا شك أن أسباغ الحماية المذكورة سابقًا على العمال يزيد من أعباء المشروعات الاقتصادية، فتحديد الأجور المرتفعة، مع إلزام أصحاب الأعمال بتوفير خدمات عمالية، والمساهمة فى مشروعات الإدخار والتأمين كل هذه الأمور تؤدى بلا شك إلى زيادة الأعباء المالية على المشروع وبالتالى زيادة نفقات الإنتاج مما يؤثر على ارتفاع الأسعار.

ولكن زيادة حركة الاستهلاك مع زيادة نفقات الإنتاج قد يصحبها قلة الإنتاج بسبب تخفيض ساعات العمل وزيادة الأجازة بكافة أنواعها، إلا أنها تدفع أصحاب الأعمال إلى تحسين وسائل الإنتاج لتلافى الخسارة وذلك عن طريق تحسين الوسائل الفنية التى يتم بها الإنتاج بما يعطيه كفاية أكبر ووقتًا أقل ولا يلبث الأمر أن ينتهى بمرور الوقت إلى فائدة تعود على الإنتاج وعلى اقتصاد الجماعة من خلال تحسين الجودة للمنتج[١].

---

(١) د/ حسن كيره - أصول قانون العمل، ص ٢٦.

ثانيًا: أما من الناحية الاجتماعية:

ينظم قانون العمل العلاقات بين العمال وأرباب الأعمال وهم شريحة كبيرة من أفراد المجتمع وقانون العمل له تأثير بالغ على حياة العامل أوفراد أسرته، «فعلى مقتضى قواعده يتوقف احتفاظ العامل بإنسانيته أو إهداء آدميته، لأن الأجر الذى يحصل عليه يحدد له، ولأفراد عائلته مستوى المعيشة بين المواطنين، تبعًا لكونه، فى جل الحالات الدخل الوحيد له كما أن قواعد تنظيم العمل تحدد للعامل، ولأفراد أسرته لذلك، إمكانات الوجود فى الجماعة، تبعًا لما إذا كان العمل يستغرق كل وقته، أم يترك له فراغًا يتيح له تجديد نشاطه، وتنمية ملكاته، والإشراف على شئون أسرته، إذ تبدأ حياة العامل فى الواقع منذ أن ينتهى من العمل»[1].

وعلى ذلك نجد أن قانون العمل يلعب دوراً كبيراً فى إشاعة العدالة الاجتماعية عن طريق تحسين حال العمال وهم يمثلون أكبر طوائف المجتمع، وبالتالى فإن تحسين حال العمال عن طريق ضمان المعاملة العادلة لهم من ناحية الأجور والرعاية الطبية والإجازات سيزيل أسباب القلق والتدمر الاجتماعى مما يحقق الاستقرار فى المجتمع، كما أن تحديد ساعات العمل وأيام الراحة يجدد نشاط العمال ويحفظ عليهم صحتهم وبالتالى يؤثر فى حياتهم العامة والخاصة.

---

(١) د/ محمود جمال الدين زكى، قانون العمل رقم ٧ ص ١٩ ـ ٢٠، ومشار إليه من د/ السيد عيد نايل، قانون العمل، ص ١٥.

وخلاصة القول:

أن قانون العمل له أهمية كبيرة حتى يحقق التوازن بين مصالح العمال وأرباب الأعمال وينعكس بالتالى على تحسين حال العمال وضمان المعاملة العادلة بينهما وفى نفس الوقت نجد أن قانون العمل لا يهدر مصلحة أرباب الأعمال بل يجب أن يراعى التوازن بين مصالحهم ومصالح العمال ولهذا نجد أن المشرع يولى أهمية كبيرة وعناية فائقة عند محاولاته وضع قوانين العمل وحتى يكون صدور مثل هذه القوانين محققًا لخير المجتمع.

الفصل الثاني

نشأة قانون العمل ومصادره وخصائصه

المبحث الأول

نشأة قانون العمل المصرى

مقدمة

يعتبر قانون العمل حديث النشأة إذا ما قورن بغيره من القوانين، حيث لم يظهر إلا فى منتصف القرن التاسع عشر حيث اقترن ظهوره بظهور الثورة الصناعية، والازدهار التجارى والنهضة الفكرية وظهور المذاهب الاجتماعية.

حيث حلت بطبقة العمال المظالم ومن هنا تدخل المشرع فى منتصف القرن التاسع عشر ولكن بصورة جزئية عالج فيها المشرع تحديد ساعات العمل وحقق بعض الحماية لتشغيل الأحداث.

ولكن فى نهاية القرن التاسع عشر ومطلع القرن العشرين عندما بدأ المذهب الاجتماعى فى الظهور، وبعد أن بدأ مذهب التدخل الاقتصادى فى الانتشار مع تحول الطبقة العاملة إلى قوة سياسية أثرت فى المجالس التشريعية حيث انتشرت الاضطرابات العمالية فى أوائل القرن التاسع عشر - مع بداية الثورة الصناعية - حتى بدأت الدولة تتجه إلى وضع قواعد تضمن بعض حقوق العمال ولكن هذه القواعد

تشعبت وأصبح يطلق عليها قانون العمل، وهى كلها عوامل تولد عنها قانون العمل بمعناه الحديث(١).

فى مصر:

فقد مر تنظيم العمل فى مصر بمرحلتين:

الأولى: قبل تدخل المشرع.

والثانية: بعد التذخل التشريعى.

المرحلة الأولى: الحالة قبل تدخل المشرع:

وهذه المرحلة تبدأ من القرن العاشر الميلادى وحتى نهاية القرن التاسع عشر حيث كان لكل حرفة طائفة ينتمى إليها أفرادها، وعلى رأس كل طائفة شيخ، وكان لكل الطوائف رئيس عام يطلق عليه «السرتجار» حيث كان كل شيخ طائفة يفصل فى المنازعات التى تقدم بين أفرادها، وتحصيل الضرائب المفروضة على أعضاء الطائفة وتحديد الأجور وشروط العمل وكان شيخ الطائفة مسئولاً عن الاضطرابات التى تحدث منهم. وكان العامل يرقى إلى درجة المتمرن ثم إلى درجة العريف ثم إلى مرتبة المعلم ولا يرقى إلى أى درجة إلا بموافقة وسماع رأى رئيسه واتخاذ بعض الإجراءات(٢).

إلا أن نظام الطوائف وقف حائلاً دون تكوين قانون عمل بالمعنى المفهوم.

ولم يتدخل المشرع المصرى فى روابط العمل بالتشريع إلا فى خمس مواد وردت فى التقنين المدنى القديم تحت عنوان «عقد إيجار الأشخاص».

---

(١) د/ إهاب إسماعيل، وجيز قانون العمل ص ١٧ بند ١٩.

(٢) د/ السيد عيد نايل، مرجع سابق، ص ٢٢، ٢٣.

إلا أن نظام الطوائف ألغى نهائيًا سنة ١٨٩٠م بالمرسوم الخاص لضريبة المهن المسماة «الباتنتة» الذى اعترف بحرية مزوالة المهن حيث أصبح لكل فرد الحرية فى اختيار المهنة التى يزاولها[1].

- وفى نهاية القرن التاسع عشر انتشرت الصناعة الحديثة فى مصر ورغم ذلك لم يتدخل المشرع فى تنظيم مسائل العمل بل تركها لمبدأ سلطان الإرادة، وقد أدى هذا التقصير إلى تدنى مستوى الأجور وكثرة ساعات العمل كما ظهر الإجحاف فى الشروط بتشغيل الأحداث وساءت أحوالهم الصحية إلى أن تدخل المشرع بإصدار قانون رقم ١٤ لسنة ١٩٠٩م فى تنظيم وتشغيل الأحداث فى بعض الصناعات وكان تدخله جزئيًا وقاصراً تاركًا مبدأ العرض والطلب يهيمن على علاقات العمل مما ترك العمال تحت ضغط ظروف بالغة القسوة.

المرحلة الثانية: مرحلة التدخل التشريعى:

لقد تدخل المشرع في مصر على مراحل بدأت بسنة ١٩١٩م من خلال تكوين لجنة توفيق بين العمال وأصحاب الأعمال، وإن كان قد صدر القانون رقم ٢ لسنة ١٩٢١م الذى حرم تنازل العمال عن جزء من أجورهم إلى النقابة خوفًا من التجمعات العمالية وبحجة المحافظة على أجور العمال.

ثم نشأ مكتب العمل سنة ١٩٣٠م ألحقه بوزارة الداخلية، وكون لجنتين لاقتراح إصلاحات فى مسائل العمال، الأولى سنة ١٩٢٧م والثانية: سنة ١٩٣١م، حيث اقترحت اللجنة الأولى مشروعًا كاملاً لقانون العمل، ولكن لم يكتب له الظهور وفضل المشرع التدرج فى إصدار التشريعات لصورة جزئية لتنظيم شئون العمال حكمًا دعت الحاجة إلى ذلك.

---

(١) د/ حسن كيرة، ص ٤٢.

وكان أول هذه التشريعات القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣م بشأن تنظيم الأحداث فى الصناعة وهذا الذى حل محل القانون الأول الصادر فى هذا الشأن سنة ١٩٠٩م ثم توالت القوانين بعد ذلك ومنها القانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٣٣م بشأن تشغيل النساء فى الصناعة والتجارة، والقانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٣٥م بشأن تحديد ساعات العمل في بعض الصناعات والقانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦م بشأن التعويض عن أمراض المهنة. والقانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢م الخاص بنقابات العمال، القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤م بشأن عقد العمل الفردي والقانون رقم ٥ لسنة ١٩٤٨م بشأن التوفيق والتحكيم فى منازعات العمل الجماعية والقانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠م بشأن عقد العمل المشترك والقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠م.

وبعد قيام ثورة يوليو سنة ١٩٥٢م كان من أولى اهتماماتها تعديل تشريعات العمل بما يتفق مع الوضع الجديد وصدرت تشريعات معدلة للتشريعات القائمة بما يلائم أهداف المجتمع الجديد حيث صدر المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل الفردى يحل محل قانون سنة ١٩٤٤م وأدخل عليه بعض الإصلاحات منها إلغاء الاستثناء الذى كان يقضى بعدم خضوع عمال الزراعة لأحكام قانون عقد العمل الفردى وأخضعهم ليستفيدوا من مزاياه وذلك بسبب صدور قانون الإصلاح الزراعى.

كما صدرت تشريعات أولى معدلة لتشريعات قائمة فصدر المرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ بشأن نقابات العمال ليحل محل القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢م الذى كان يحكمه.

والمرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢م بشأن التوفيق والتحكيم فى منازعات العمل، والقانون رقم ٢٠٢ لسنة ١٩٥٨م بشأن التأمين

والتعويض عن إصابات العمل، كما أصدر المشرع تشريعات أخرى جديدة لينظم بها مسائل لم يسبق علاجها منها القانون رقم ٢٤٤ لسنة ١٩٥٣م بشأن توظيف وتخديم العاطلين والقانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥م بشأن التأمين والإدخار والقانون رقم ١٤ لسنة ١٩٥٩م بشأن التأهيل المهنى للعاجزين عن العمل وتخديمهم.

ثم تطور تشريعات العمل إلى أن صدر قانون العمل الموحد رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩م حيث اشتمل هذا التقنين على قوانين العمل المتفرقة سواء ما يتعلق منها بعقد العمل الفردى، وعقد العمل المشترك وكذلك التدرج والتدريب المهنى وتوظيف العاطلين والتأهيل المهنى للعاجزين عن العمل وتخديمهم وكذلك تنظيم علاقات العمل من حيث وقت العمل والأجور وتشغيل الأحداث والنساء والعمل فى المناجم والمحاجر، ونقابات العمال والتوفيق والتحكيم فى منازعات العمل.

ثم صدر أخيراً القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ والذى حل محل القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩م.

وأخيراً صدر قانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م حيث نص فى المادة السابعة منه «مع مراعاة حكم المادة الثانية من هذا القانون يلغى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١م، كما يلغى كل حكم يخالف أحكام القانون المرافق.

وتحل تسمية القانون المرافق محل عبارة قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة-١٩٨١م اينما وردت فى القوانين والقرارات المعمول بها » أى أن قانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠١م حل محل قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١م.

المبحث الثانى
مصادر القانون العمل المصرى

أولاً: المصادر الرسمية:

نصت المادة (٢) من دستور ١٩٧١م على أن مبادئ الشريعة الإسلامية هى المصدر الرئيسى لتشريع العمل، كما نصت المادة ١/ ٢٠ مدنى على أن يعتبر التشريع ثم العرف ثم مبادئ الشريعة الإسلامية ثم قواعد القانون الطبيعى، ومبادئ العدالة مصادر رسمية للقانون بصفة عامة ومنها قانون العمل، واكدت هذا المعنى م (١٨٧) من قانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م كما يستقى قانون العمل بمصدر آخر هو المصدر المهنى أى الحرفى الذى يثير فى الفقه خلافًا حول ما إذا كان يعتبر مصدراً رسميًا لقانون العمل أم لا.

ونتناول هذه المصادر على الوجه الآتى:

(أ) التشريع:

يعتبر المصدر الأول لقانون العمل حيث أن النصوص التشريعية أصبحت تحكم كل مسائل العمل.

وينقسم التشريع إلى تشريع عادى وهو ما يصدر عن السلطة التشريعية، وتشريع فرعى وهو ما يصدر عن السلطة التنفيذية.

وبالنسبة للتشريع العادى:

هناك أولاً التقنين المدنى المصرى الذى تعرضت المواد من ٦٧٤ إلى ٦٩٨ منه لتنظيم عقد العمل وتمثل نصوص القانون المدنى القواعد العامة بالنسبة لعقد العمل.

وهناك تقنين العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م حيث تمثل مواده القواعد الخاصة بعقد العمل، وما لم يرد به نص لحكم مسائل العمل فيرجع إلى القانون المدنى باعتباره القانون العام للمسائل المتعلقة بعقد العمل ولم يرد بها نص خاص فى قانون العمل، حيث نصت المادة ١/٦٧٥ مدنى على أن أحكام القانون المدنى «لا تسرى إلا بالقدر الذى لا يتعارض فيه صراحةً أو ضمنًا مع التشريعات الخاصة التى تتعلق بالعمل»، كما وضحت المادة ٦٨٩ مدنى على أن العامل يجب عليه أن يقوم بالالتزامات المبينة فى القانون المدنى إلى جانب الالتزامات التى تفرضها القوانين الخاصة - ق رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م -وكذلك رب العمل (م ٦٩٣ مدنى).

- وتعتبر المادتان ٣٧٤، ٣٧٥ من قانون العقوبات من القواعد التشريعية المتعلقة بقانون العمل.

فالأولى:

تُجَرِم التوقف عن العمل بالمصالح العامة أو المرافق العامة أو الأعمال التى تسد حاجة عامة.

والثانية:

كل اعتداء على حرية العمل.

وإلى جانب تقنين العمل رقم١٢ لسنة ٢٠٠٣م توجد عدة تشريعات تنظم بعض نواحى علاقات العمل، فالنقابات العمالية منظمة بقانون خاص هو القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦م والذى عدل بالقانون رقم (١) لسنة ١٩٨١م والقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥م ويخضع العمل فى المناجم والمحاجر بقانون خاص هو القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١م، وكذلك يتضمن قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ بعض القواعد التى

عدلت كثيراً من أحكام قانون العمل رعاية للطفولة والأمومة وبالنسبة لعمال البحر فإن قانون التجارة البحرية ينظم بعض القواعد الخاصة التى تحكمهم (المواد من ١١٣ ـ ١٣٦).

أما التشريعات الفرعية:

فتعتبر مصدراً رسميًا هامًا من مصادر قانون العمل حيث تمثل دوراً بارزاً فى قانون العمل فقد ترك المشرع كثيراً من التفصيلات التى تكون قابلة للتغيير باختلاف الظروف مفوضًا الجهات الإدارية فى إصدار اللوائح والقرارات الوزارية المنظمة لها أو المنفذة لأحكامها، وذلك حتى يبتعد القانون عن الجمود ويتسم بالمرونة فى التطبيق ومراعاة للطابع الواقعى لقانون العمل[١].

والتشريع الفرعى فى مجال قانون العمل يتكون بحسب الأصل من القرارات الوزارية التى يصدرها وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب ولكن أحيانًا يلجأ المشرع إلى ضرورة إصدار قرار من رئيس مجلس الوزراء كما فعل بالنسبة للمادة ١٠٧ حيث أن التوقف عن العمل يمس جهات ومصالح متعددة مما يتلاءم مع اللجوء إلى سلطة أعلى من الوزير المختص.

(ب) العرف:

هو مصدر احتياطى لقانون العمل بعد التشريع. وقانون العمل قد يحيل عليه كما هو الحال بالنسبة لنص المادة الأولى فقرة (٥، ٨) من قانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م الذى أحال إلى العاده وهى الركن المادى للعرف فى اعتبار المنحة أو الوهبة

---

(١) السيد عيد نايل، ص ٣٣.

أجراً كما نصت المادة ١٨٧ من ق العمل الموحد ١٢ لسنة ٢٠٠٣م على أن تطبق «هيئة لتحكيم القوانين المعمول بها، فإذا لم يوجد نص تشريعي يمكن تطبيقه حكم القاضي بمقتضى العرف، فإذا لم يوجد فبمقتضى مبادئ الشريعة الإسلامية، فإذا لم يوجد فبمقتضى مبادئ القانون الطبيعي وقواعد العدالة وفقاً للحالة الأقتصادية والإجتماعية السائدة في منطقة المنشأة، كما أحال القانون المدني على العرف في المادة ٢/٦٧٦ مدني والتي تنص على أنه:

«إذا انتهت خدمات الممثل التجاري أو المندوب الجواب ولو كان ذلك بانتهاء المدة المعينة في عقد استخدامه، كان له الحق في أن يتقاضى على سبيل الأجر، العمالة أو الخصم المتفق عليه، أو الذي **يقضي به العرف عن التوصيات** التي لم تبلغ رب العمل،، إلا بعد خروج الممثل التجاري أو المندوب الجواب من خدمته. على أنه لا يجوز لهم المطالبة بهذا الحق **إلا خلال المدة المعتادة التي يقررها العرف بالنسبة لكل مهنة**».

كما أحالت المادة ١/٦٨٢ مدني على العرف بقولها:

«أن يؤخذ عند عدم وجود تحديد الأجر بالسعر المقدر لعمل من ذات النوع إن وجد، **وإلا قدر الأجر بالسعر المهنة وعرف الجهة التي يؤدى فيها العمل**».

كما أحالت المادة ٦٩٠ مدني إلى العرف بقولها:

«يدفع أجر العامل في الزمان والمكان اللذين **يحددهما العقد أو العرف مع مراعاة** ما تقضي به القوانين الخاصة في ذلك».

ويقصد العرف في قانون العمل الموحد «مجموعة القواعد القانونية التي نشأت في أوساط العمال وجرت العادة باتباعها بطريقة منتظمة ومستمرة في مكان وحرفة معينين بحيث ساد الاعتقاد باعتبارها ملزمة واجبة الاحترام.

.الاختلاف حول قوة المصادر المهنية والحرفية:

يقصد بمفهوم المصادر المهنية والحرفية أو عرف المهنة تلك المصادر التى تودى إلى إنتاج قواعد إضافية بتنظيم علاقات العمل وتنشأ متعلقة بكل حرفة أو صناعة دون أن تستند فى نشأتها إلى سلطة العامة.

فهل هذه القواعد تكون لها قوة ملزمة وبالتالى مصدراً لقانون العمل؟

ذهب جانب من الفقه إلى إنكار قوة المصادر الحرفية ويرى أن فكرة العقد لازالت هى الأساس لتفسير القوة الملزمة لتلك المصادر.

أما جانب آخر من الفقه فذهب إلى الاعتراف بقوة هذه المصادر استناداً إلى أنها ليست مستحدثة بل وجد لها مشابه فى نظام الطوائف، ولم بعد إلغاء نظام الطوائف بل استمرت وأخذت صور أخرى كاللوائح الداخلية للمنشآت وقرارات النقابات المهنية، وعقد العمل المشترك(١).

ولكننا نرى مع غالبية الفقه بأن الفصل فى هذا الخلاف يقتضى الوقوف على طبيعة كل نظام من تلك النظم.

(جـ) مبادئ الشريعة الإسلامية:

وفقًا لنص المادة الثانية من دستور ١٩٧١م تعتبر مبادئ الشريعة الإسلامية المصدر الرئيسى للتشريع وعلى ذلك فإن أى نص يتعلق بتشريع العمل يجب ألا يتعارض مع أحكام الشريعة الإسلامية، وإلا أمكن الطعن فيه بعدم الدستورية.

---

(١) د/ إهاب إسماعيل، ص ٢٨.

أما بالنسبة للقاضى فإن أحكام الشريعة الإسلامية تعد مصدراً احتياطيًا عند التشريع والعرف.

ويقصد بأحكام الشريعة الإسلامية المبادئ الأصولية والقواعد الكلية التى تحدد الأحكام الشرعية وكذلك المسائل المتفرعة عنها والمنبثقة منها ، ولا يتقيد القاضى بمذهب معين وإنما عليه أن يستند فى استنباط الحكم إلى قوة الدليل.

هذا وتتناول الشريعة الإسلامية أحكام العمل تحت مسمى إجارة الأشخاص حيث يفرق الفقهاء بين الأجير الخاص (العامل) والأجير المشترك (المقاول).

فالأجير الخاص: هو من العمل لدى رب عمل تحت رقابته وإشرافه مقابل أجر أى يقابل العامل فى قانون العمل. ولذا كانت يده يد أمانة وبالتالى لا يضمن إلا بالتعدى.

أما الأجير المشترك: فهو الذى يعمل مستقلاً عن رب العمل وله الحق فى تلقى العمل من أكبر من رب عمل وهو ما يقابل (المقاول) ولذا فإنه يضمن ولو لم يتعد.

(د) مبادئ القانون الطبيعى وقواعد العدالة:

قصد المشرع من إيراد هذا المصدره فتح باب الاجتهاد أمام القاضى فإذا لم يوجد حكم للمسألة المعروضة فى التشريع أو العرف أو مبادئ الشريعة الإسلامية فى ضوء مقاصدها الخمس (حقوق الدين، النفس، المال، العقل، والنسل) فإنه يلجأ إلى الاجتهاد مستنبطًا الأحكام من القانون الطبيعى وقواعد العدالة.

ثانياً: المصادر الاحتياطية:

(أ) القضاء:

ويقصد به الأحكام التى استقر عليها القضاء حيث أخذ قانون العمل الحالى بأغلب تلك الأحكام وحيث يعتبر القضاء مصدراً تفسيريًا للقانون.

(ب) الفقه:

إن الفقه أدى دوراً كبيراً فى نطاق قانون العمل باعتباره مصدر تفسيرى من مصادر القانون.

(جـ) قرارات هيئات التحكيم:

يقصد بها قرارات هيئات التحكيم فى منازعات العمل الجماعية، وهى بمثابة أحكام قضائية وهى فى كثير من الأحيان تضيف قواعد تعتبر من مصادر قانون العمل[١].

وقد نصت المادة ١/١٨٧ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م على أن:

«تطبق هيئة التحكيم القوانين المعمول بها، فإذا لم يوجد نص تشريعى يمكن تطبيقة حكم القاضى بمقتضى العرف، فإذا لم يوجد فبمقتضى مبادئ الشريعة الإسلامية فإذا لم توجد فبمقتضى مبادئ القانون الطبيعى وقواعد العدالة وفقاً للحالة الاقتصادية والإجتماعية السائدة فى منطقة المنشأة....»

ويصدر قرار الهيئة بأغلبية الآراء فإذا التساوت يرجح الجانب الذى منه الرئيس ويكون مسببًا ويعتبر بمثابة حكم صادر من محكمة

---

(١) د/ عبدالناصر العطار، شرح أحكام قانون العمل ـ طبعة ١٩٨٤ ص ١٣.

الاستئناف بعد تذييله بالصيغة التنفيذية (م ٢/١٨٧ من ق ٢ لسنة ٢٠٠٣م).

ولكل من طرفى النزاع أن يطعن فى القرار أمام محكمة النقض بالشروط والأوضاع والإجراءات المقررة فى القوانين النافذة (م ١٨٨ من قانون الموحد ١٢ لسنة ٢٠٠٣م).

وعلى رئيس الهيئة إعلان طرفى النزاع بصورة من قرار التحكيم بكتاب مسجل وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره (م ١٨٨ من قانون الموحد ١٢ لسنة ٢٠٠٣م).

وترسل هيئة التحكيم ملف الموضوع بعد إعلان طرفى النزاع على الوجه المذكور فى الفقرة السابقة إلى الجهة الإدارية المختصة لقيد منطوق القرار فى سجل خاص، وإيداع الملف بمحفوظاتها وتعطى مستخرجات منها لذوى الشأن».

(هـ) عقود واتفاقيات العمل الجماعية:

نصت المادة (١٥٢) على أن:

«عقد **العمل الجماعى** هو اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل ويبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية وبين صاحب عمل أو أكثر أو مجموعة من أصحاب الأعمال ومنظمة أو اكثر من منظماتهم».

فالاتفاق الجماعى هو عقد من حيث إبرامه ولكنه ينشىء من حيث آثاره قواعد قانونية عامة تنظم شروط العمل بين العمال وأصحاب الأعمال ومن ثم فهى قانون اتفاقى[1].

---

(١) انظر د/ السيد عيد نايل، «قانون العمل الاتفاقى» رسالة دكتوراه ـ عين شمس ١٩٨٤م ص ٢٧٨.

وعلى ذلك تعتبر هذه الاتفاقيات بما تنشئه من قواعد عامة من مصادر قانون العمل.

ثالثاً: المصادر الدولية «معاهدات واتفاقيات العمل الدولية»:

يقصد بها تلك المعاهدات والاتفاقيات الدولية التى انضمت إليها مصر وصدقت عليها فصارت جزءاً من التشريع الداخلى.

ويقصد **بالمعاهدات** تلك التى تبرم عادة بين دولتين بقصد تنظيم العمل لمواطنى كل من الدولتين العاملين على أرض الأخرى.

أما اتفاقيات العمل الدولية فتلك التى تبرم بين أكثر من دولتين لتنظيم موضوع أو أكثر من موضوعات ما فوق العمل. حيث تعد منظمة العمل الدولية اتفاقيات العمل الدولية وتقرها وتقوم بمتابعتها فى التنفيذ. ولا تلزم الاتفاقية أية دولة عضو فى المنظمة إلا بعد تصديق السلطة التشريعية فى تلك الدولة عليها[١].

وتعتبر اتفاقية العمل الدولية بعد التصديق عليها من مصادر قانون العمل، وكذلك المعاهدة بين الدولتين لا تكون مصدر لقانون العمل إلا بعد التصديق عليها.

---

(١) د/ حلمى مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ط ١٩٦١م ص ٥٤ وما بعدها - د/ عبدالناصر العطار، شرح أحكام قانون العمل، ص ١٥، ١٦.

المبحث الثالث
خصائص قانون العمل

يتميز قانون العمل بخصائص تميزه عن غيره من سائر فروع القانون الأخرى منها الطابع الواقعى بقانون العمل، الطبيعة الآمرة لقانون العمل، الطبيعة الحمائية لقانون العمل يمكن تناولها على الوجه الآتى:

أولاً: الطابع الواقعى لقانون العمل:

إن قانون العمل لا يضع قواعد عامة تطبق على كل فئات العمال أسوة بكل فروع القانون الأخرى، ولكنه يتميز عن غيره بأن قواعده تتسم بالطابع الواقعى حيث تواجه أشخاص العمال وأصحاب العمل بظروفهم المختلفة ولذا فنجد أن قواعده لا توضع ولا تطبق بصورة واحدة بل تواجه هذه القواعد أوضاع العمل المختلفة بما يناسبها ويلائمها(١). بحيث تبدو أحكام قانون العمل متفقة مع الظروف الواقعية آخذة فى اعتبارها كل ظرف خاص على حده(٢).

فقانون العمل تختلف أحكامه التى تحكم تشغيل العمال باختلاف السن أو الجنس حيث تحكم تشغيل الأحداث قواعد خاصة بهم وأيضًا توجد للنساء قواعد خاصة بهم حيث تمنع تشغيلهم ليلاً ومنع تشغيلهم فى بعض الأعمال الشاقة أو المنافية للآداب كما توجد قواعد عمل

---

(١) د/ إهاب إسماعيل، وجيز ص ٣٥.

(٢) د/ السيد عيد نايل، ص ٤٣.

خاصة بتشغيل الأجانب، كما يفرق بين الأعزب والمتزوج من حيث الأجر وقواعد خاصة بالتلمذة أو التدرج فى المهنة.

كما تختلف قواعد العمل حسب ظروف العمل، حيث تختلف القواعد التى تحكم العمل فى الزراعة عن العمل فى الصناعة أو التجارة.

ولكى يحقق المشرع المرونة المطلوبة لقانون العمل فنجد أنه وضع المبادئ العامة وترك التفصيلات والجزئيات للوائح والقرارات الإدارية(١) وخلال الواقعية لهذا القانون نجد أنه يترجم حقيقة هامة هى أن الأساس الإنسانى أو العدالة لا يحكمان هذا القانون فقط بل أن الاعتبارات الاقتصادية والاجتماعية تحكمه أيضًا.

ثانيًا: الطبيعة الآمرة بقواعد قانون العمل:

لقد وضع قانون العمل ليحقق التوازن بين صاحب العمل والعامل، أى يحقق التوازن بين طرفى عقد العمل، لأن العامل دائمًا فى موقف ضعيف، ولذا كانت الحاجة إلى وضع معظم نصوص قانون العمل فى صورة قواعد آمرة لا يجوز الاتفاق على ما يخالف حكمها، ولذا كانت معظم قواعد هذا القانون متعلقة بالنظام العام، وذلك بسبب الأهمية الاجتماعية التى يهدف هذا القانون إلى تحقيقها ولقد نصت المادة [٥] من قانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م تأكيد للطبيعة الآمره لنصوص قانون العمل على أنه يقع باطلا كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به. إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقرره فيه. ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقرره او تقرر فى عقود العمل الفردية، أو الجماعة

---

(١) إهاب إسماعيل ص ٣٥ - ٣٩ - د/ السيد عيد نايل، ص ٤٤.

أو الأنظمـه الاساسيـة أو غيـرها من لوائح المنشـأة أو بمقتضى العرف. وتقع باطله كل مصالحة تتضمن انتقاصاً او ابراء من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه او خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت تخالف أحكام هذا القانون» ومما يدعم الطبيعة الآمرة أن السلطة وضعت عقوبات جنائية على من يخالف حكمها. كما تضمن الباب الثانى من الكتاب السادس من قانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م تحديد جرائم العمل والعقوبات التى توقع على المسئولين عن هذه الجرائم (م ٢٣٧ - ٢٥٧) مع ملاحظة أن توقيع العقوبات المنصوص عليها فى هذا الباب لا تخل بتوقيع أية عقوبة أشد ينص عليها قانون آخر (م ٢٣٧). وكل الجرائم المنصوص عليها فى قانون العمل كلها جنح.

ومن أهم أمثلة سياسة التوازن التى يسعى المشرع إلى تحقيقها اتجاه المشرع إلى تقييد حق الأضراب إذا كان من شأنه تهديد الاقتصاد القومى م (١٩٢، ١٩٣، ١٩٤) من رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م[١]، وكذلك تقييد المشرع لحق صاحب العمل فى التوقف عن العمل بموجب م (١٩٦، ١٩٧) من قانون العمل وهذا القيد يستهدف من جهة تحقيق المصلحة العامة، ومن جهة أخرى تحقيق التوازن فى علاقة العامل وصاحب العمل[٢].

---

(١) انظر المادة (٧) من القانون رقم ٢ لسنة ١٩٧٧م، وانظر نسخ هذا النص بموجب المادة الثامنة من الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية محكمة أمن الدولة العليا «طوارئ» ١٦/٤/١٩٨٧م منشور فى د/ السيد عيد نايل «مدى مشروعية الإضراب وأثره على العلاقات التعاقدية - دراسة مقارنة ص ٨٥ طبعة ١٩٨٨م.

(٢) د/ حسام الأهوانى، شرح قانون العمل، ص ٩٧.

ثالثاً: الطابع الحمائى لقواعد قانون العمل:

ذكرنا أن قواعد قانون العمل تتعلق بالنظام العام أى أصلاً قواعد آمرة إلا أن معظم قواعده لها طابع حمائى هدفها حماية العامل من ضعفه وقوة صاحب العمل وتضمن حداً أدنى من الحقوق للعامل، ومن ثم فهى تتعلق بنوع جديد من النظام العام، وهو النظام العام الاجتماعى الحمائى ففكرة النظام تتجه إلى التخصيص حسب الموضوع الذى تتعلق به، وبعبارة أخرى تتركز فكرة النظام العام الاقتصادى أو الاجتماعى فى القواعد التى تقيد من سلطان إرادة الأطراف فى مجال التعاقد[١].

نتائج الطبيعة الآمرة الحمائية:

تترتب على الطبيعة الآمرة الحمائية لقواعد قانون العمل النتائج الآتية:

(أ) سريان قواعد نظام العمل الجديد بأثر فورى[٢]:

لما كانت قواعد قانون العمل قواعد آمره تتعلق بالنظام العام، فإن ما يصدر منها من قواعد جديدة تنطبق فور نفاذها على جميع العلاقات العمالية القائمة، وذلك بالرغم من أن هذه العلاقات قد نشأت قبل نفاذ هذه القواعد، والقواعد الجديدة تنطبق فقط على ما يحدث من آثار هذه العلاقات فى المستقبل دون تلك التى تكون قد رتبتها وانتهت فى الماضى[٣].

والهدف من تقرير مبدأ الأثر المباشر لقواعد قانون العمل هو توحيد القانون الذى يطبق على عقود العمل الجارية تنفيذها فى

---

(١) د/ السيد عيد نايل، ص ٥٤.

(٢) انظر فى عرض ذلك د/ السيد عيد نايل، مرجع سابق، ص٤٥ وما بعدها.

(٣) د/ السيد عيد نايل، مرجع سابق، ص ٥١ ـ د/ حسن كيره، مشكلة التنازع بين القوانين فى الزمان ـ كلية الحقوق س ٧ ع ١ ص٨٥.

الدولـة نفسـها ومنع ازدواجيـة أو تعـدد القوانين التى تطبق عـلى تلك العـقـود ، كمـا أن تطبيق مبدأ من الأثر المباشر يمنع تجزئة عقد العمل الواحد إلى عدة فترات زمنية يطبق على كل فترة منهـا قـانون عـمل مختلف عن الآخر(١).

(ب) إقليمية قانون العمل:

لما كانت قواعد قانون العمل تتعلق بالنظام العام فإنها تطبق على عـلاقـات العـمـل دون النظر لجنسـيـة أطـراف العـلاقـة التعـاقـدية من تاريخ نشـرها فى جـمـيع مناطق الجمهـورية وذلك عـمـلاً بمبدأ السـيـادة الإقليمية للدولة.

(جـ) بطلان الشروط التى تتضمن تنازلاً عن حق من حقوق العامل:

لم يرد بقانون العمل السابق رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١م والحالى رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م نص يحظر المصالحة أو الإبـراء من حـقـوق العـامل الناشئة عن عـقد العـمل أسوة بما كـان عليـه الحال فى قـانـون العـمـل الملغى رقـم ٩١ لسـنة ١٩٥٩م فى مادتـه السادسة.

وإزاء ذلك انقسم الفقه إلى فريقين:

الأول ذهـب إلى بطـلان تنـازل العـامـل عن حـق من حـقـوقـه التى يـكفلهـا قـانـون العـمل لأن ذلك يتـفق وهدف قـانون العـمل وهو حـماية حقوق العـامل وهو الطرف الضعيف فى مواجهة صاحب العمل وهـو الطرف الأقـوى عـلاوة على أن نصـوص قـانـون العمل من النظام العام(٢).

---

(١) انظـر نـزار الكيـالى، الـوسـيط فى شـرح نظـام العـمـل السـعـودى، جـدة ١٩٧٣م ص ٤٢.

(٢) د/ محمود جمال الدين زكى، عقد العمل، ١٩٨٢م ص ٥١ رقم ١٣.

الثـانى: ذهب إلى أن عـدم ورود حكم خـاص فـى قـانون العـمل متعلق بالإيـراد والصلح فيلـزم الـرجوع إلى القواعد العـامة فى القانون المدنى وليس فيـها ما يمنع نزول العـامل عن حق من حقوقـه فى أية صورة سواء كـان فى صورة صورة الصلح أو فى صورة الإبـراء وبالتـالى فنزوله عـن حق من حقـوقـه يكون صحيـحـًا بشـرط أن يكون حق العـامل قـد استحق فعـلاً أما تنازل العامل عن حق من حقوقـه المستقبلـة والتى لم تتـحـقق فـعـلا فـإنه يقع باطلاً أيا كـانت صـورة هذا التنازل[1]. ونحن نؤيد هذا الرأى لأنه يتـفق والأصول العلميـة فى تفسير النصوص وأنه لا يجب أن تقيـد الإرادة بلا مقـيـد لأن الأصل هو مبـدأ سلطان الإرادة فى إبرام ما لم يرد قيد أو نص يحد من الإرادة.

(د) جواز الشروط المخالفة الأصلح للعامل:

يترتب عـلى تعلق قـواعد قانـون العمـل بالنظـام العـام الحمـائى أن هذه القواعد يمكن الاتفـاق على ما يخالف حكمها ما دامت المخـالفة أصلح للعـامـل كـالاتفـاق على زيادة الإجازة السنـوية المنصوص عليـها فى المادة ٤٧ من قـانون العـمل الموحـد من ٢١ يومًـا إلى ثلاثين يـومًـا بأجر كامل.

فـالشروط الأكـثـر فـائدة للعـامل لا تعـد مـخالفـة لقـواعـد قـانون العـمل، ولا يـتـرتب عليـهـا أى إخلال بالنظام العـام الذى تتـعلق به هذه القواعـد، فـقـانون العـمل يقـصد أصـلاً تحـقـيق مـصلحـة العـمـال مما يبـرر السماح بالاتفاقات التى تزيد من هذه الحماية.

ولا يـتـعـارض ذلك مع مـا نصت عليـه المادة الخـامـسـة من قـانون العمـل الموحد والتى تقرر بطلان الشروط المخـالفة لأحكام قانون العمل،

---

(١) د/ محمد لبيب شنب، ص ٣٤ ـ د/ فتحى عبدالصبور، ٧٥ ـ ٧٦.

ولو كان سابقًا على العمل به إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه وكذلك نص المادة ١٥٤ عمل موحد والتى تقرر بطلان كل حكم يرد فى الاتفاقية الجماعية يكون مخالفاً لأحكام قانون العمل او النظام العام أو الآداب العامة.

حيث يقتصر أثر البطلان هنا على استبعاد الشرط المخالف ولا يمتد البطلان إلى العقد ذاته بل ويتم تعديل العقد بإحلال القاعدة القانونية التى تمت مخالفتها محل الشرط الباطل بحيث تسرى القاعدة القانونية ولا يسرى الشرط المخالف[1].

كل ذلك إذا كان الشرط يهدر حقوق العامل أو ينتقص منها أما إذا كان الشرط فى صالح العامل ويزيد من حقوقه أو يضفى عليه مزيد من الطابع الحمائى فإنه يعتد بها حتى ولو خالفت حكم من أحكام قانون العمل لأن هدف القانون كما ذكرنا هو حماية العامل وهو الطرف الضعيف فى العلاقة التعاقدية (م ٣/٥ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م

(هـ) تفسير قواعد قانون العمل الحمائية بما هو أصلح للعامل:

إذا شاب الغموض نص من النصوص المنظمة لعلاقات العمل بحيث يكون المعنى المقصود من هذه النصوص محل شك نظراً لإمكان تفسيرها على أكثر من وجه، فإن **القاعدة**،وفقًا لما ذهب إليه معظم الفقهاء هى وجوب تفسير هذه النصوص وفقًا لما هو أصلح للعامل باعتبار أن قانون العمل نشأ أساسًا لحماية العمال[2].

---

(١) د/ جلال العدوى، أصول نظام العمل السعودى، ص ٢٧٩، الرياض ١٩٨١م.
(٢) د/ محمود جمال الدين زكى، قانون العمل، ص ١٨ ـ ١٩.

أما إذا كان النص من النصوص التى قصد منها حماية المجتمع أو تحقيق مصلحة أصحاب العمال أو إقامة التوازن بين مصالح العمال ومصالح أرباب الأعمال فإنه يجب تفسير النص على ضوء الغرض الحقيقى منها دون التقيد بقاعدة التفسير للأصلح(١).

(و) مراعاة مصلحة العامل فى إثبات وجود عقد العمل:

بنص المادة ٣٢ من قانون العمل الموحد على أنه:

« يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربيــة من ثلاث نسخ، يحتفظ صاحب العمل بواحده ويسلم نسخه للعامل، وتودع الثالثة مكتب التأمينات الإجتماعية المختص... فإذا لم يوجد عقد مكتوب للعامل وحده إثبات حقوقه لكافة طرق الإثبات... ».

والنص السابق اشترط على صاحب العمل لكى يثبت علاقة العمل مع العامل أن يثبتها بالكتابة. أما العامل فقد أتاح له المشرع أن يثبت علاقة العمل بينه وبين صاحب العمل بكافة طرق الإثبات على اعتبار أنه الطرف الضعيف فى العلاقة. ورغبة فى حماية العامل من ضرورة إلزام صاحب العمل بتحرير عقد عمل مع العامل والإجرام من إمكانية إثبات العلاقة بينه وبين العامل ومن هنا كانت حكمة المشرع فى اشتراط إثبات علاقة العمل من طرف صاحب العمل بالكتابة فقط.

---

(١) د/ محمد عمران، الوسيط فى قانون العمل ص ٢٤ ـ د/ السيد عيد نايل، قانون العمل ص ٥٩ ، حكم محكمة الاستئناف الإسكندرية فى ١٩٥٥/١/١٩م. مدونة الفكهانى جـ١ قاعدة رقم ٢١ ص ٤٨.

(ز) الحماية الجزائية لقواعد قانون العمل:

لم يكتف المشرع بتقرير البطلان كجزاء على مخالفة قواعد قانون العمل بل قرر أيضًا الحماية الجزائية لهذه القواعد تأكيداً للصفة الآمرة لها. ولقد تضمن الباب الثانى من الكتاب السادس من قانون العمل الموحدرقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م ١٣٧ لسنة ١٩٨١م تحديد جرائم العمل والعقوبات التى تقع على المسئولين عن هذه الجرائم (المواد من ٢٣٧ - ٢٥٧ عمل).

الفصل الثالث

نطاق سريان قانون العمل
من حيث الأشخاص

وضحنا أن قواعد العمل تطبق بأثر فورى مباشر من تاريخ نفاذها، كما أن هذه القواعد يسرى عليها مبدأ الإقليمية وذلك نتيجة للطابع الآمر والحمائى لهذه القواعد.

أما بالنسبة لتطبيق قانون العمل من حيث الأشخاص فينطبق قانون العمل على العلاقة الناشئة عن قيام شخص طبيعى بالعمل لحساب شخص من أشخاص القانون الخاص تحت إدارته وإشرافه مقابل أجر ولكن المشرع استثنى من نطاق وتطبيق قانون العمل الموحد طوائف وقد أكدت هذا المعنى المادة الرابعة من قانون العمل الموحد بقولها:

«لا تسرى أحكام هذا القانون على:

(أ) العاملين بأجهزة الدولة بما فى ذلك وحدات الحكم المحلى والهيئات العامة.

(ب) عمال الخدمة المنزلية ومن فى حكمهم.

(جـ) أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً. وذلك مالم يرد نص على خلاف ذلك».

ومن النص السابق نجد أن الأصل: هو سريان قانون العمل على علاقات العمل الخاص التابع المأجور إلا أنه استثنى من تطبيقه طائفتين سنوضحهما وذلك فى مبحثين:

الأول: العمال المستثنون من تطبيق قانون العمل بصفة كاملة

والثانى: طوائف العمال الذين ينطبق عليهم قانون العمل فيما لم يرد بشأنه نص فى أنظمتهم الخاصة.

المبحث الأول
العمال المستثنون من تطبيق قانون العمل بصفة كلية
المطلب الأول
عمال الخدمة المنزلية ومن فى حكمهم

لقد استبعد قانون العمل فى المادة الرابعة فقرة (ب) خدم المنازل ومن فى حكمهم من الخضوع لأحكامه، وعلة ذلك أن طبيعة العمل الذى يؤديه خدم المنازل ومن فى حكمهم تختلف عن طبيعة العمل الذى يؤديه باقى طوائف العمال، كما أن عملهم ذو صلة مباشرة بمخدوميهم مما يمكنهم من الإطلاع على أسرارهم وشئونهم الخاصة حيث تقوم علاقة تبعية من نوع خاص ويستتبع ذلك ضرورة معاملتهم معاملة خاصة تختلف عن باقى العمال مراعاة لاحترام حق صاحب العمل فى الخصوصية، والتشدد فى حماية العامل ينطوى على مساس بالحياة الخاصة لصاحب العمل أحيانًا وهذا ما لا يريده المشرع.

والمقصود بطائفة خدم المنازل: الأشخاص الذين يقومون بأعمال مادية أو يدوية متصلة بصاحب المنزل أو بالأشخاص ذويه تتمثل فى قضاء حاجات شخصية للمخدوم وذويه[1].

فيخرج عن طائفة خدم المنازل ويخضع بالتالى لقانون العمل الأشخاص الذين يقومون بأعمال ذهنية أو عقلية كالسكرتير الخاص، وأمين المكتبة المنزلية الخاصة لأنهما يقومان بعمل ذهنى لحساب صاحب المنزل.

---

(١) حكم محكمة القاهرة الابتدائية فى ١٩٥٤/١/٢١م، مدونة الفكهانى جـ١ ص ٦١ رقم ١٣٣ - وحكم محكمة الاسكندرية الجزئية فى ١٩٦٣/٥/٢٩م ، الهوارى جـ١ ص ٣١ د/ السيد عيد نايل، قانون العمل، ص ٦٧.

أما الطاهى ومن يقوم بتنظيف المنزل وقضاء حاجاته وذويه فيقومون بأعمال يدوية تدخل فى نطاق أعمال الخدمة فى المنزل ويخضعون للقانون المدنى لا لقانون العمل الحالى.

- ويمتد الاستثناء ليشمل من فى حكم الخدم وهم الأشخاص الذين يقومون بأعمال تتصل بشخص المخدوم أو ذويه وتمكنهم من الوقوف على أسراره المنزلية أو الشخصية وذلك كسائق السيارة والبستانى الذى يتعهد حديقة المنزل والمرضعة ومربية الأطفال وبواب السكن الخاص (١).

هذا ولا يعتبر من قبل الخدم أو من فى حكمهم من يقومون بالعمل فى الفنادق والمقاهى أو النوادى وذلك لأن عملهم لا يكون متعلقًا بخدمة المنزل الخاص (٢).

ولكن نتسآل عن حكم بوابى العمارات التى تشمل أكثر من وحدة سكنية ويستغلها ملاكها أو مستأجيرها.

ذهب رأى إلى استثنائهم من تطبيق أحكام قانون العمل على اعتبار أنهم فى حكم خدم المنازل استناداً إلى أنهم يؤدون خدمات للسكان وقياسًا على بواب المسكن الخاص (٣).

---

(١) حكم محكمة القاهرة الابتدائية فى ١٩٦٢/١/٢٥م - الهوارى، جـ٢ ص ٣٤ - القاهرة الجزئية فى ١٩٥٦/١/٢٥م مدونة الفكهانى جـ١ م١ ص ٧٩ - استئناف الأسكندرية فى ١٩٦٠/١/٢٦م، الهوارى موسوعة، جـ١ ص ٤٩ رقم ٤٢.

(٢) محكمة القاهرة التجارى الجزئية فى ١٩٥٠/٩/٩م، الفكهانى، مدونة جـ١ ف ١٦٤ ص ٢٣.

(٣) حكم محكمة القاهرة الابتدائية ١٩٥/١٠/٤م مدونة الفكهانى ص ٧٩ رقم ٥٥ حكم محكمة الإسكندرية الجزئية للعمال ١٩٥٧/١٠/٢٩م، وانظر فتوى القسم الاستشارى للفتوى والتشريع مجلس الدولة المصرى جلسة ١٩٥٥/٧/٢٤ مدونة الفكهانى فى جـ١ م١ ص ٢٢ - ٢٤.

- أما الرأى الغالب فذهب إلى عدم اعتبار بواب العمارة السكنية فى حكم خدم المنازل على اعتبار أنه لا يخضع فى عمله - المتعلق بجعل منافع العمارة المشتركة سليمة ونظيفة - لشخص مالك العمارة لأن عمله ليس وثيق الصلة به، وأداء بواب العمارة خدمات شخصية لسكان العمارة ليس من صميم عمله الأساسى وهو الحراسة[١].

- وإذا كان الشخص يؤدى خدمات منزلية لصاحب العمل وفى محل عمله فى الوقت نفسه، فإن العبرة هنا تكون لعمله الأساسى ولا يعتد بالعمل العرضى فمثلاً إذا كان العامل يقوم بتنظيف مكتب المحامى بصفة أساسية ومنزله بصفة عرضية فإنه يخضع لأحكام قانون العمل لأن العبرة هنا بعمله الأساسى أى الأصلى بمكتب المحامى.

أما إذا تعذر الفصل بين العمل الأساسى والعمل العرضى أى تعذر معرفة أيهما أصلى وأيهما احتياطى فهنا يفسر الأمر فى صالح العامل أى تغليب الصفة الصالحة للعامل والتى تستلزم اعتباره عاملاً ويخضع لأحكام قانون العمل ولا يدخل ضمن فئة من هم فى حكم خدم المنازل[٢].

---

(١) انظر/ إسماعيل غانم، قانون العمل ص ٢٣ - د/ توفيق فرج، قانون العمل ص ٦٧ - د/ حسام الأهوانى سماع قانون العمل ص ١٠٢ حكم محكمة القاهرة الابتدائية فى ١٩٦١/٦/١٠م - الهوارى جـ٢ ص ٤٠ رقم ٤٢ - حكم محكمة القاهرة الابتدائية فى ١٩٦١/١١/٨م موسوعة الفكهانى جـ٢ - بواب - قضاء٢٤ رقم ٦.

(٢) انظر د/ السيد عيد نايل، مرجع سابق ص ٦٩.

المطلب الثانى
أفراد أسرة صاحب العمل

نصت المادة الرابعة (جـ) من قانون العمل على عدم سريان أحكام هذا القانون على أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً.

والحكمة من هذا الاستثناء:

هو أن رابطة القرابة أقوى من رابطة القانون، حيث لا يتصور استغلال صاحب العمال لعمالة من الأقارب، كما أن تدخل القانون فى الروابط العائلية قد يفسدها.

ولكنا نؤيد الرأى القائل بأن هذه الحكمة ليست سليمة دائمًا، لأنه قد تكون رابطة القرابة مصدر للاستغلال، كما أنه يجب أن لا تكون القرابة مصدر للحرمان من حماية القانون والحرمان من المزايا التى يقررها القانون، وعدم خضوع العامل ذا صلة القرابة لأحكام قانون العمل يمنع من خضوعه لأحكام عقد العمل فى القانون المدنى ولذا نؤيد عدم خضوعه لأحكام قانون العمل بوجه خاص ويكتفى بالرجوع لأحكام عقد العمل فى القانون المدنى[1].

شروط الاستثناء:

أولاً: صلة القرابة[2]:

طبقًا لأحكام القانون المدنى (٣٤، ٣٥ مدنى) فإن الأسرة تشمل كل ذوى القربى وهم كل من يجمعهم أصل مشترك سواء

---

(١) د/ حسام الأهوانى، ص ١٠٤، ١٠٥.

(٢) د/ لبيب شنب ص ٧١ ـ د/ السيد عيد نايل ص ٧٠.

كانت القرابة مباشرة أو قرابة حواشي غير مباشرة وتشمل كذلك قرابة المصاهرة إلى جانب قرابة الدم ولم يأخذ قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م المادة ٤ فقرة (جـ) بهذا المعنى الواسع لمفهوم القرابة، ولكنه حدد الأشخاص المستثنين من تطبيق أحكامه تحديداً جامداً على سبيل الحصر وهم زوج صاحب العمل وأصوله وفروعه الذين يعولهم فعلاً وعلى هذا فقد استبعد قانون العمل قرابة الحواشي والمصاهرة[١].

وصلة القرابة تفيد أن هذا الاستثناء بصاحب العمل الطبيعي ليقتضى بأن يكون صاحب العمل شخص طبيعي ولا يسرى فى حالة ما إذا كان صاحب العمل شخص معنوى وبصرف النظر عن شخصية من يدير ويهيمن على الشخص المعنوى ففارق بين المدير وصاحب العمل، فلو كان صاحب العمل شخصًا معنويًا كشركة مثلاً ووجود بين مالكى المشروع من يستخدم أقاربه فلا مجال لأعمال الاستثناء[٢].

ثانيا: الإعالة الفعلية:

اشترط المشرع أن يعول صاحب العمل فعلاً العامل القريب أى الإعالة الفعلية ولم يشترط الإعالة القانونية أى القائمة على التزام يفرضه القانون مثل نفقة الأقارب.

ويثور التساؤل عن مدى سريان الاستثناء إذا كان صاحب العمل يلزم قانونًا بإعالة العامل القريب ولكن لا ينفذ التزامه؟

---

(١) د/ لبيب شنب ص ٧١ - د/ السيد عيد نايل ص ٧٠.
(٢) د/ إهاب إسماعيل، وجيز قانون العمل ص ٦٨.

من قال بأن المشرع يشترط للاستثناء توافر الإعالة الفعلية ذهب إلى القول بأنه ليس العبرة بالالتزام بالإعالة، وإنما بحقيقة الوضع القائم أي بحدوث الإعالة فعلاً من عدمه وخصوصًا أن أساس الاستثناء هو المحافظة على العلاقات الأسرية التى قد يهدمها القانون وعليه فإذا كان هناك التزام قانون بالإعالة ولم ينفذ فهنا يستبعد الاستثناء لأن العبرة هنا بالإعالة الفعلية وليست الإعالة القانونية[١].

ويذهب رأى آخر إلى أن:

«النص عندما اشترط الإعالة الفعلية فإنما توسع فى الاستثناء ولم يكتف بالإعالة القانونية إنما امتد بها إلى الإعالة الفعلية ولا يجب أن يفهم التوسع على أنه تضييق. ففى حالة الإعالة القانونية العبرة بالعلاقة العائلية التى يجب المحافظة عليها ولو كانت العلاقات سيئة عندما قبل العامل أن يعمل لدى رب عمل لا ينفذ التزاماته العائلية، ومن ثم يجب المحافظة على عدم إقحام القانون فى هذه العلاقات»[٢].

ونحن نؤيد الرأى الأول لأن العبرة بالإعالة الفعلية دون البحث عن مصدرها وعليه فإذا لم تكن بصدد إعالة بصرف النظر عن أسبابها فلا معنى لأعمال الاستثناء. علاوة على أنه لا مجال للاجتهاد مع وضوح النص حيث أن المشرع اشتراط الإعالة الفعلية ولم يشترط الإعالة فقط[٣].

---

(١) د/ لبيب شنب، ص ٧٣ ـ د/ حسام الأهوانى ص ١٠٧.
(٢) انظر فى عرض ذلك د/ حسان الأهوانى ص ١٠٧.
(٣) د/ حسام الأهوانى ص ١٠٧.

المبحث الثانى
العمال الخاضعون لأنظمة خاصة
وتسرى عليهم أحكام قانون العمل
فيما لم يرد به نص

أولاً: عمال الحكومة والقطاع العام:

يقصد بعمال الحكومة:

أنهم المستخدمون الذين يؤدون للجهات الإدارية الحكومية أعمالاً يدوية من أصحاب الحرف الفنية كالنجارين والكهربائيين والميكانكيين أو غيرهم كالحمالين وعمال النظافة فى البلديات وعمال الحفريات وعمال النقل والذين يعينون على قيود عمل مؤقتة.

نصت المادة الرابعة من قانون العمل الموحد على استثناء العاملين بالحكومة من نطاق تطبيق قانون العمل بقولها:

« لا تسرى أحكام هذا القانون على: العاملين بأجهزة الدولة بما فى ذلك وحدات الحكم المحلى والهيئات العامة ».

كما نصت المادة ٢٠٣ من الكتاب الخامس الباب الأول من قانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م والخاصه بالسلامه والقيمة المهنية وتأمين بيئة العمل على سريان أحكام هذا الكتاب على جميع مواقع العمل والمنشآت وفروعها أيا كان نوعها او تبعيتها سواء كانت برية أو بحرية كما تسرى ايضا على المسطحات المائية بجميع انواعها ووسائل النقل المختلفة »، ولقد حرص المشرع على توفير السلامة المهنية للعاملين جميعًا وطبقًا لقواعد موحدة، وهذا ما دعاه إلى سريان هذا الباب على عمال الحكومة.

وعلى هـذا الأسـاس يسـرى القـانون ٤٧، ٤٨ لسـنـة ١٩٧٨م على عمال الحكومة ولكن إذا لم يرد بهذا القانون حكم خاص بمسألة معينة فإن قانون العمل الموحد هو الذى يحكم هذه المسألة حيث نصت المادة الأولى من القانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨م والخاص بالعاملين القطاع العام على أنه:

«تسـرى أحكام هذا القانون على العاملين فى شـركات القطاع العام وتسرى أحكام هذا القانون على العاملين فى شركات القطاع العام وتسرى أحكام قانون العمل فيما لم يرد به نص فى هذا القانون».

وعليه لا يسرى قانون العمل الموحد على الأشخاص الآتين:

١) العاملين بالجهاز الإدارى للدولة، أى فى الوزارات المختلفة وما يتبعها من المصالح الحكومية.

٢) العاملين بوحدات الحكم المحلى، أى العاملين بالمحافظة أو مجلس المدينة أو بمجلس القرية.

٣) العاملين بالهيئات العامة كالهيئة العامة للتصنيع والهيئة العامة للتوحيد القياسى والهيئة العامة للإصلاح الزراعى والجامعات.

ثانياً: العاملون بقطاع الأعمال العام:

تخضع شركات قطاع الأعمال لقانون خاص وهو القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١م وبمقتضى هذا القانون تحولت هيئات القطاع العام إلى شركات قابضة وشركات القطاع إلى شركات تابعة وتتخذ هذه الشركات بنوعيها شكل الشركة المساهمة.

هذا ويسرى على العاملين بالشركات القابضة القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١م وما أحال إليه (م ٤٤ منه) من نصوص قانون القطاع

العام رقم ٧٨ لسنة ١٩٧٨م، وفيما لم يرد فيه نص من مسائل تنطبق أحكام قانون العمل.

ثالثا: العاملون بالمناجم والمحاجر:

حيث صدر لهم القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ وهذا القانون ينظم علاقات العمل بالمناجم والمحاجر أيا كانت صفة صاحب العمل.

وفيما لم يرد به نص فى هذا القانون فيسرى أحكام القوانين والقرارات الخاصة بالعاملين بقطاع الاعمال، وتسرى أحكام القوانين والقرارات واللوائح الخاصة بالعاملين الخاضعين لأحكام قانون العمل الموحد بالقطاع الخاص على العاملين بالمناجم والمحاجر التابعة للقطاع الخاص، وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٨١م ولا فى قانون قطاع الأعمال العام[١].

رابعا: العاملون بالسفن البحرية:

العامل البحرى هو:

من يقوم بعمل على ظهر سفينة مقابل أجر تحت إشراف مجهز أو ربان السفينة (م ١١٣ من قانون التجارة البحرية رقم ٨ لسنة ١٩٩٠م).

حيث يخضع عقد العمل البحرى أساسًا للقواعد الواردة بقانون التجارة البحرية وتسرى قواعد قانون العمل الموحد فيما لم يرد فى شأنه نص فى هذا القانون وقد نصت على هذا الحكم صراحة المادة ١/١١٤ من قانون التجارة البحرية.

---

(١) د/ السيد عيد نايل، ص ٧٣، ٧٤ ـ د/ فتحى عبدالصبور، الوسيط، ص ٢٠٠.

الباب الثانى
عقد العمل الفردى

سنتناول فى هذا الباب تعريف عقد العمل ومشروعيته وخصائصه وتمييزه عن غيره، وإبرام عقد العمل وآثاره، ووقف عقد العمل - وسنفرد لانقضاء عقد العمل باب مستقل لأهميته - وذلك فى فصول على الوجه الآتى

الفصل الأول

تعريف عقد العمل الفردى
وخصائصه وتمييزه عن غيره

المبحث الأول
تعريف عقد العمل الفردى ومشروعيته

سنوضح فى هذا المبحث تعريف عقد العمل ومشروعيته فى مطلبين على الوجه الآتى:

المطلب الأول
تعريف عقد العمل الفردى

سنوضح أولاً تعريف العامل ثم تعريف عقد العمل الفردى ومشروعيته وذلك على الوجه الآتى:

أولاً: تعريف العامل:

لقد عرفت المادة الأولى من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣م أطراف عقد العمل بقولها: «يقصد فى تطبيق أحكام هذا القانون: بالعامل: هو كل شخص طبيعى يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إداراته أو إشرافه»

فكلمة «**عامل**» إذاً تشمل كل شخص ذكراً كان أو أنثى سواء أكان يؤدى عملاً يدويًا أم فنيًا أم عقليًا أم أعمالاً مختلطة وفى أى فرع من فروع النشاط الاقتصادى صناعيًا كان أم تجاريًا أم زراعيًا[١]، وسواء كان الأجر الذى يتقضاه نقداً أم عينًا أم عمولة أم حصة فى المبيعات أو فى الأرباح، وسواء كانت طريقة الدفع يومية أو أسبوعية أو شهرية، أو على أساس ساعات العمل أو مقدار الإنتاج ما عدا الطوائف التى استثناها المشرع من تطبيق أحكامه الخاصة بعقد العمل الفردى.

وقوله كما أن العامل لا يكون إلا شخصًا طبيعيًا وهو ما نصت عليه صراحة المادة الأولى من قانون العمل الموحد بقولها بأن العامل هو «كل شخص طبيعى...»، فلا يتصور أن يكون شخصًا اعتباريًا كما هو الحال بالنسبة لصاحب العمل وذلك لأن عقد العمل يرد على عمل الإنسان، وهذا العمل لا يمكن أن ينفصل عن الشخص الطبيعى وذلك لأن رابطة العمل تفترض قيام العامل ببذل قوة عمل جسمانية أو ذهنية وهو ما لا يقدر عليه الشخص المعنوى بنفسه ومن ثم فلا يتصور ارتباطه بعقد العمل[٢].

---

(١) انظر د/ فتحى عبدالصبور، الوسيط فى عقد العمل الفردى ص ٢١ الطبعة الأولى ١٩٦١م - د/ حسين كيره، أصول عقد العمل ص ٢٣٧، مطبعة أطلس القاهرة، الطبعة الثالثة ١٩٧٩م، الناشر منشأة المعارف، الأسكندرية. د/ السيد عيد نايل، الوسيط فى شرح نظام العمل والتأمينات الاجتماعية فى المملكة العربية السعودية ص ٨١ بدون سنة طبع.

(٢) انظر د/ إهاب إسماعيل، مرجع سابق، ص ١٥٨ - د/ حمدى عبدالرحمن، قانون العمل ص ١١٤ - ١١٥ طبعة ١٩٧٦/٧٥م دار الفكر العربى - د/ نزار عبدالرحمن الكيالى، الوسيط فى شرح نظام العمل السعودى ص ١٢١، الدار السعودى للنشر، جدة ١٣٩٣هـ - ١٩٧٣م - أنور العمروسى، قضاء العمل جـ٢ ص ١٤٧ القاهرة، ١٩٨٢م - د/ عبدالفتاح عبدالباقى، قانون العمل الكويتى ص ٢٢١ لمطبوعات جامعة الكويت ١٩٨٢م.

وقد اعترض بعض الفقهاء على هذا التبرير على أساس أن الشخص المعنوى قادر على النشاط بأجهزته وأعضائه من الأشخاص الطبيعيين[١]، كما أن الشخص المعنوى يستطيع الارتباط بعقد المقاولة وعقد الوكالة وكلاهما يرد على العمل[٢].

ولكن التبرير الذى نراه مقنعًا لاشتراط أن يكون العامل شخصًا طبيعيًا هو أن قانون العمل نشأ أصلاً لحماية العامل الفرد الإنسانى الذى يعمل فى خدمة الغير. كما أن المعنى الفلسفى للعمل يقتضى تعريفه بأنه المجهود الإرادى الذى يبذله الإنسان ومن ثم يخرج من نطاقه المجهود الذى يبذله الحيوان[٣].

وأخيراً، فإن ما يؤديه الشخص المعنوي من أعمال تنتسب إلى أعضائه والعاملين فيه من الأشخاص الطبيعين، ولم يحرم العاملين فى الشخص المعنوى من المزايا التى يكفلها قانون العمل لأنهم يعتبرون عمالاً لديه متى توافرت بينهم وبينه رابطة التبعية[٤].

ثانيًا: تعريف عقد العمل فى قانون العمل الموحد:

لقد عرف قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م عقد العمل الفردى فى المادة ٣١ منه بأنه: «العقد الذى يتعهد بمقتضاه

---

(١) انظر د/ حسن كيره، أصول قانون العمل ص ١٤٧.

(٢) د/ إهاب حسن إسماعيل، وجيز قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، ص١٥٩، القاهرة، مطبعة جامعة القاهرة ١٩٧٦م.

(٣) د/ عبدالرسول عبدالرضا، الوجيز فى قانون العمل ص ١١٤ طبعة ١٩٧٨م.

(٤) د/ إهاب حسن إسماعيل، وجيز العمل، ص ١٥٩.

عـامل بأن يعـمل لدى صـاحب عـمـل وتحت إدارته أو إشـرافـه لقـاء أجر »[١].

ويتفق هذا التعريف فى فحواه مع التعريف الذى أورده القانون المدنى حيث نص المادة ٦٧٤ منه على أن « عقد العمل هو الذى يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل فى خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر ».

ومما سبق نجد أن عقد العمل ما هو إلا اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد طرفيه - ويسمى حسب الأحوال مستخدم أو عامل أو خادم - بأداء عمل مادى تحت إدارة المتعاقد الآخر - ويسمى رب العمل أو صاحب العمل أو مخدوم - فى مقابل أجر يحصل عليه[٢].

ولكن يؤخذ على تعريف التقنين المدنى المصرى السالفة الذكر أنه حدد مصدرحصول العامل على أجره من صاحب العمل فى حين لا تنفى

---

(١) لقد عرف نظام العمل والعمال السعودى الصادر بالمرسوم الملكى م/٢١ لسنة ١٣٨٩هـ عقد العمل فى المادة ٧٠ منه على أنه « عقد العمل هو عقد يبرم بين صاحب وعامل يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر، ويتضمن شروط العمل المتفق عليها بينهما وذلك مدة محددة أو غير محددة أو من أجل القيام بعمل معين ».

(٢) انظر د/ محمود جمال الدين زكى، عقد العمل فى القانون المصرى، ص ٣٥٦ - ٣٥٧ الطبع الثانية، مطابع الهيئة المصرية للكتاب ١٤٠٢هـ - د/ حمدى عبدالرحمن، قانون العمل، ص ٥٩ طبعة ١٩٧٦ ص ١٩٥، دار الفكر العربى - د/ محمد لبيب شنب ، شرح قانون العمل، ص ٩١ وما بعدها جـ٤ عام ١٩٨٣م دار النهضة العربية - د/ إهاب حسن إسماعيل، وجيز قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ص ٥٤، مطبعة جامعة القاهرة - عصمت الهوارى، الموسوعة القضائية فى منازعات العمل الجزء الأول ص ٥٧ قاعدة ٥١ تبدأ ٦٢ طبعة ٥٩/١٩٦٠م مطابع دار التعاون للطبع والنشر - د/ عبدالناصر العطار شرح أحكام قانون العمل ص ٥١ طبعة ١٩٨٩م.

هذه الحقيقة لعقد العمل - وهو كون العامل يتقاضى أجره من صاحب العمل - كون العامل يحصل أحيانًا على أجره من غير صاحب العمل وذلك كعمال الفنادق والمقاهى الذين يحصلون على أجورهم من عملاء صاحب العمل. ولذا نرى أن تعريف عقد العمل الوارد فى المادة ٣١ من قانون العمل الموحد[1] هو الأكثر دقة من تعريف التقنين المدنى لعدم ذكر مصدر الأجر.

(١) قانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م.

المطلب الثانى
مشروعية عقد العمل

إن عقد العمل يستمد مشروعيته من نصوص قانون العمل الموحد[١] والتقنين المدنى[٢] والتى عالجت أحكام هذا العقد ووضحت معناه وخصائصه والالتزامات المترتبة على كل طرف من أطرافه سواء كان العامل أو صاحب العمل والآثار المترتبة على تنفيذه وعلى انقضائه، هذا وتستمد أحكام قانون العمل الموحد مشروعيتها من المبادئ العامة للشريعة الإسلامية على اعتبار أن الشريعة الإسلامية هى المصدر الأساسى لكل القوانين الذى تصدر فى مصر وذلك وفقًا لأحكام الدستور المصرى ولذا فيجب أن تصدر القوانين ومنها قانون العمل المصرى وفق أحكام الشريعة الإسلامية حيث نجد أن قانون العمل والذى أقر بمشروعية عقد العمل فى إطار السياسة الشرعية[٣].

---

(١)،(٢) قانون العمل المصرى رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م والتقنين المدنى رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨م والمنشور فى الوقائع المصرية فى ١٩٤٨/٧/٢٩م العدد ١٠٨ مكرر من الفصل الثانى - عقد العمل فى المواد من ٦٧٤ حتى ٦٩٨.

(٣) يقصد بالسياسة الشرعية «فعل شىء من الحاكم لمصلحته معتبرة شرعًا، فيما لم يرد فيها نص خاص، وفى الأمور التى من شأنها ألا تبقى على وجه واحد. بل تتغير وتتبدل تبعًا لتغير الظروف والأحوال والأزمان والأمكنة والمصالح.

- انظر فى ذلك د/ عبدالعال أحمد عطوة، المدخل إلى السياسة الشرعية طبعة ١٤١٤هـ - ١٩٩٣م جامعة الإمام محمد بن مسعود الإسلامية.

المبحث الثانى
خصائص عقد العمل الفردى
وعلاقته بمبدأ سلطان الإرادة
وإثباته

أولاً: خصائص عقد العمل:

من تعريف المادة ٦٧٤ مدنى لعقد العمل بأنه «عقد يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل فى خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر».

يمكن أن نستخلص خصائص عقد العمل الفردى وهى:

(أ) عقد ملزم للجانبين:

بمعنى أنه يرتب التزامات متبادلة على عاتق كل من العامل ورب العمل كما أنه يولد حقوق لكل طرف تجاه الطرف الآخر حيث يلتزم العامل بأداء العمل، ويلتزم صاحب العمل بدفع الأجر للعامل.

(ب) عقد معاوضة:

حيث يحصل كل طرف فيه على مقابل لما يعطى ففيه يؤدى العامل العمل مقابل أجر، بينما رب العمل يؤدى الأجر عوضًا عن العمل الذى يستوفيه[1].

وعلى ذلك إذا اتفق الطرفان على قيام أحدهما بأداء العمل بدون أجر تحت إدارة وإشراف الآخر فلا يعد ذلك عقد عمل، وكذلك إذا اتفق الطرفان على أن يؤدى أحدهما للآخر أجر دون عمل فلا تكون بصدد عقد عمل.

---

(١) د/ عبدالناصر العطار، مرجع سابق ص ٤١ ـ د/ السيد عيد نايل، مرجع سابق ص ٨٦.

(جـ) عقد العمل عقد رضائى:

حيث يتم التراضى بين العامل وصاحب العمل ولا يشترط فى عقد العمل أية شكلية ما لم تنص القوانين واللوائح الإدارية على خلاف ذلك (م ٦٧٧ مدنى) لأنه من المتفق عليه أنه من الجائز أن يكون رب العمل شخصًا طبيعيًا أو شخصًا اعتباريًا.

أما العامل: فهو بإجماع الآراء لا يمكن أن يكون شخصًا طبيعيًا، **وعلة ذلك:** أن استحالة اتخاذ الشخص المعنوى لصفة العامل ترجع إلى أن عقد العمل يفترض بذل قوة عمل جسمانية أو ذهنية من جانب العامل والشخص المعنوى ليست له قوة العمل الذاتية أى الجسمانية، ولهذا فإن أغلب وأهم قواعد قانون العمل تنصرف بطبيعتها إلى الأشخاص الطبيعيين دون غيرهم بحماية العامل من أخطار العمل.

كما أجمع الفقه على أن عقد العمل عقد رضائى وليس عقداً شكليًا إذ يكفى لانعقاده توافق إرادة الطرفين المتعاقدين (العامل ورب العمل) أى اقتران القبول بالإيجاب، ولا يشترط لتمامه اتخاذه شكلاً معينًا. ولا يقدح فى ذلك أنه يجب أن يكون العقد مكتوبًا لأن الكتابة ليست شرطًا لتكوين العقد بل هى شرط لإثباته (م ٣٢ من قانون العمل الموحد١٢ لسنة ٢٠٠٣م).

- وغنى عن البيان أن رضائية هذا العقد هو حكم أملته الشريعة الإسلامية التى تجيز انعقاد الإجارة على عمل الأدمى بالإيجاب والقبول مثل البيع سواء تم ذلك بالكتابة أو اللفظ أو بالإشارة أو بالتعاطى أو بالسكوت الذى يعد قبولاً ورضاءً.

- هذا ولا يكفى لوجود الرضا لكى نكون بصدد عقد عمل بل لكى يكون العقد صحيحًا يجب أن يكون التراضى صادراً من ذى أهلية

وغير مشوب بعيب من عيوب الرضا كالغلط والإكراه والتدليس ويتولى تقدير صحة التراضى وتوافر شروطه قاضى الموضوع.

وعلى هذا فلا يصح العقد من المجنون أو الصبى غير المميز وعقد العمل المشوب بعيب من عيوب الإرادة يكون قابلاً للإبطال لمصلحة الطرف الذى عيبت إرادته.

وبديهى أن السخرة أو العمل الإجبارى يعد من قبيل الإكراه الذى حظرته اتفاقية العمل الدولية رقم ٢٩ لسنة ١٩٣٠م، ولكن لا تعتبر من أعمال السخرة الخدمة العسكرية الإلزامية ولا الأوامر التى تصدرها السلطة فى حالات معنية لإلزام فئات من المواطنين أو الأجانب من أطباء ومهندسين وفنيين ونحوهم بإنجاز أعمال مستعجلة فى حالات الطوارئ أو حالات الكوارث العامة. وإن كان نصوص قانون العمل قد اشترطت كتابة العقد والكتابة هنا للإثبات وليست شرطًا للانعقاد (م ٣٢ من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣م).

(د) عقد العمل من عقود المدة:

عقد العمل يلتزم فيه العامل فى أغلب الأحوال بأن يؤدى عمله خلال مدة معينة أو غير معينة بحيث تكون مقياسًا لأداء العمل ويلتزم صاحب العمل بأداء الأجر على أساس مدة عمله ومن ثم يكون الزمن ضروريًا لتحديد مقدار الأجر وعلى ذلك يكون عقد العمل فى أغلب الأحوال عقداً زمنيًا إلا أنه فى بعض الحالات يكون عقداً فوريًا وذلك فى الحالات التى يتفق فيه الطرفان المتعاقدان على ضرورة تحقيق نتيجة معينة بصرف النظر عن الزمن الذى ينفق فى الوصول لهذه النتيجة[1].

---

(١) د/ محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص ٩٢ طبعة ٤ - د/ السيد عيد نايل، مرجع سابق ص ٨٧.

(هـ) عقد العمل من العقود التى تقوم على الاعتبار الشخصى من جهة العامل:

حيث تكون شخصية العامل محل اعتبار لدى صاحب العمل عند إبرام العقد لمهارته وسمعته وعليه فإن عقد العمل ينقضى بوفاة العامل وكذلك لا يجوز للعامل أن يقوم بإحلال الغير محله دون موافقة صاحب العمل(١).

(ز) عقد العمل من العقود الواردة على العمل:

فالأداء الرئيسى المقصود من عقد العمل هو قيام العامل بالعمل ويتميز العمل الذى يكون محلاً لعقد العمل بأنه عمل تابع أو خاضع يتم تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه.

ثانياً: علاقة عقد العمل الرضائى بمبدأ سلطان الإرادة:

إذا كان عقد العمل رضائيًا فيدخل فى إطار تطبيق مبدأ سلطان الإرادة، فإن هذا المبدأ الأخير تحيط به قيود هامة بصدد عقد العمل، وذلك لأن مبدأ سلطان الإرادة لا يعمل على إطلاقه فى عقد العمل إذ يصطدم هذا المبدأ اصطدامًا واضحًا بالمعطيات الاجتماعية، مع حاجة العامل للحصول على العمل ومع ما أسفر عنه التطور من ضرورة حماية العامل من الاستغلال أو الحاجة ولهذا جاءت بكل أحكام القانون العمل آمرة ولا يمكن مخالفتها وبالتالى حددت إطار الإرادة المتفردة للمتعاقدين خارج نطاق هذه القواعد الآمرة. وعليه فيمكن القول أن القانون استبقى بعض الأحكام التى آثر بها حماية العامل ونظمها بقواعد آمره ولا يجعل لإرادة المتعاقدين من سلطان بشأنها على أن هذا

---

(١) م ١٠٤ ومابعدها من قانون العمل الموحد.

لا يخل برضائية هذا العقد بوجه عام إذ يبقى للإرادة فى خارج نطاق الأحكام التى تتعلق بالنظام العام حرية تحديد إطار التعاقد وشروطه.

ثالثاً: إثبات عقد العمل:

بالرغم من أن عقد العمل رضائى إلا أن القانون أوجب كتابته للإثبات حيث نصت المادة ٣٢ من قانون العمل الموحد على أنه «يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد بالكتابة باللغة العربية من ثلاث نسخ يحفظ صاحب العمل بواحدة ويسلم نسخة للعامل وتودع الثالثة بمكتب التأمينات الاجتماعية المختص... إلخ».

أما عمال المؤسسات العامة والدولة فيقوم قرار أو أمر التعيين الصادر عن السلطة مقام العقد.

وقد خرج قانون العمل الموحد فى هذا على القواعد العامة إذ حظر على رب العمل الإثبات بغير الكتابة حيث نص فى نفس المادة على أنه: «.... فإذا لم يوجد عقد مكتوب للعامل وحده إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات ويعطى صاحب العمل العامل إيصالاً بما يكون قد أودعه لديه من أوراق وشهادات».

وعليه فعند عدم وجود العقد المكتوب ليس أمام رب العمل إلا وسيلتا اليمين والإقرار من قبل العامل، لكن العامل يمكنه إثبات عقد العمل بكافة طرق الإثبات بما فى ذلك الاستعانة بالملف الخاص به وعن طريق الاستعانة بما يثبت فى سجل رب العمل وتعتبر البيانات الثابتة فى ملف العامل أو سجل العمال حجة على صاحب العمل ولكنها ليست حجة على العامل إذ لا دخل له بتحريرها لأنه لا يصح لرب العمل أن يصنع دليلاً لنفسه.

المبحث الثالث
تمييز عقد العمل عما يشتبه معه

إن التفرقة بين عقد العمل وغيره من العقود قد تصبح دقيقة أحيانًا، حيث يجب على القاضى عند عرض النزاع عليه أن يقوم بتكييف العقد لبيان ما إذا كان عقد عمل أو عقد آخر غيره وذلك لتحديد النص القانونى الواجب التطبيق.

ومن العقود التى كثيراً ما تختلط بعقد العمل عقد الوكالة، وعقد الشركة، وعقد المقاولة.

وسنتناول فيما يلى التمييز بين عقد العمل وهذه العقود على الوجه الآتى:

المطلب الأول
عقد العمل وعقد الوكالة

عقد الوكالة:

«هو عقد يلتزم بمقتضاه الوكيل بالقيام بتصرف قانونى باسم الموكل ولحسابه إذ هو تفويض أحد الأشخاص أمره لآخر للقيام بتصرف قانونى وإقامته مكانه».

وهناك أوجه اتفاق بين العقدين:

الأمر الذى يجعل التفرقة بينهما تكون دقيقة مثل:

فى كلا العقدين يقوم أحد الطرفين بعمل معين لمصلحة الطرف الآخر، وإذا كان العامل يحصل على أجر مقابل العمل، فإن الوكيل

فى حالات كثيرة يحصل على أجر[١]، علاوة على أن العامل والوكيل يخضعان لإشراف رب العمل والموكل وإن كان الإشراف يتفاوت بين العقدين.

.إلا أن عقد العمل يختلف عن الوكالة فى الآتى:

١) محل عقد العمل عمل مادى، أما الوكالة فمحلها إجراء التصرف القانونى.

٢) الأصل فى الوكالة أنها تقوم على التبرع، أما عقد العمل فيكون مقابل أجر.

٣) جعل القانون للأجر فى عقد العمل حماية خاصة حيث يتمتع العامل بامتياز فى استيفائه بعكس أجر الوكيل كما يقرر القانون أن أجر العامل لا يجوز الحجز عليه إلا فى حدود معينة لدين النفقة وهى حماية لا يتمتع بها أجر الوكيل.

٤) كما أن التزام رب العمل بتعويض إصابات العمل ليس له ما يقابله على عاتق الموكل.

٥) كما يتمتع العامل عند انتهاء العقد بحماية تفوق ذلك التى تقررها القانون للوكيل فى حالة عزله.

٦) كما أن الوكالة تنتهى بموت الموكل بينما لا ينتهى عقد العمل فى الأصل موت رب العمل.

٧) عقد العمل عقد لازم أما عقد الوكالة فهو عقد غير لازم لأنه عقد تبرع فى الأصل.

.معايير التمييز بين عقد العمل وعقد الوكالة:

(أ) ذهب جانب من الفقه إلى إقامة التفرقة بين عقد العمل وعقد الوكالة على أساس **اختلاف شكل الأجر** على أساس أنه ثابت فى

---

(١) الأصل أن عقد الوكالة المدنية عقد تبرع بعكس الوكالة التجارية: فالأصل فيها أنها بمقابل يتم الاتفاق عليه بين الطرفين.

عقد العمل ومتغير في عقد الوكالة باعتبار أن الوكيل غالباً ما يحصل على عموله[١].

وهذا الرأى يؤخذ عليه عدم انضباطه لأن العامل كثيراً ما يحصل على أجر متغير وخاصة إذا ما ربط الأجر بالانتاج.

(ب) وذهب جانب آخر من الفقهاء إلى التمييز بين العقدين استناداً **إلى طبيعة العمل** حيث أن محل العقد في الوكالة هو تصرف قانوني أما محل العمل في عقد العمل: أداء مادي.

هذا الرأى غير منضبط لأنه في الواقع قد يقوم بعض العمال بتصرفات قانونية لحساب صاحب العمل دون أن يتحولوا إلى وكلاء كالخادم الذي يقوم بشراء لوازم الأسرة وكذلك العامل الذى يتولى شراء لوازم المنشأة التى يعمل بها أو العامل الذى يقوم بالبيع في المحل التجارى.

(جـ) وذهب الرأى السائد في الفقه إلى الأخذ **بضابط** رابطة التبعية كمعيار للتمييز بين عقد العمل وعقد الوكالة. حيث أن **رابطة التبعية** عنصر جوهرى في عقد العمل، وليست كذلك في عقد الوكالة[٢] حيث لا يخضع الوكيل لإشراف ورقابة الموكل وذلك عند إبرامه التصرف القانونى لحساب الموكل.

وقد استقر القضاء على الأخذ بهذا المعيار[٣].

---

(١) د/ إهاب إسماعيل، وجيز ص ٩١ ـ د/ حسن كيره، أصول العمل، ص ١٨٣.

(٢) د/ السيد عيد نايل ص ٩٦ ـ ٩٧ ـ د/ إهاب إسماعيل، وجيز ص ٩٣.

(٢) نقضد مدنى في ٢/٢/ ١٩٧٠م، مجموعة أحكام النقض لسنة ٢٣ ص ١٢١ ـ نقض مدنى ١٩٧٢/٢/٢م، مجموعة أحكام النقض، س ٢٣ ص ١٢١ ـ نقض مدنى ١٩٧٨/٣/١٨م في الطعن رقم ٢٢٥ لسنة ٤٣ ق.

المطلب الثانى
عقد العمل وعقد الشركة

عرفت المادة ٥٠٥ من القانون المدنى عقد الشركة بأنه:

«عقد بمقتضاه يلتزم شخصان أو أكثر بأن يساهم كل منهم فى مشروع مالى، بتقديم حصته من مال أو عمل لاقتسام ما قد ينشأ من المشروع من ربح أو خسارة».

ومصدر الخلط بين العقدين يرجع إلى الحالة إلى التى يتقدم فيها الشريك بحصة عمل وليس بمال وهذا يقربه بالعامل[1]، كما قد يكون الأجر أحيانًا نسبة معينة من أرباح المشروع وهذا يقرب العامل من الشريك[2].

والفارق كبير بين أحكام الشركات وأحكام قانون العمل وانعكاسات هذه الخدمات فى مجالات قانونية أخرى مثل الضرائب[3].

والتفرقة بين العقدين وإن دقت فى كثير من الحالات، تقوم على **أساس معيار التبعية القانونية** اللازمة لقيام عقد العمل والتى تتنافى مع حالة المساواة التى ينبغى أن يكون عليها الشركاء نتيجة استلزام نية المشاركة، فالمساواة تفترض عدم خضوع أحد الشركاء لإشراف أو سلطة شريك آخر.

---

(١) د/ لبيب شنب، شرح، ص ٩٨.

(٢) د/ إهاب إسماعيل، وجيز ص ٨٩.

(٣) د/ حسام الأهوانى شرح قانون العمل ص ١٤٦ وما بعدها.

فإذا توافر عنصر التبعية القانونية لكنا بصدد عقد عمل حتى ولو اتفق على أن يتحمل العامل نصيبًا من الخسارة مقابل حصوله على نسبة من الأرباح بالإضافة إلى أجره، وإن كان القضاء الفرنسى يستلزم بحق ضرورة حصول العامل فى النهاية على أجره، فإذا كان الاتفاق يعرض المتعاقد لعدم الحصول على الأجر، فهنا يتم التمييز بين العقدين على أساس معيار التبعية القانونية حتى لو توفرت لدى العامل نية المشاركة فى الربح بالإضافة إلى أجره.

وقضت محكمة النقض «أن المناط تكييف العقود وإعطائها الأوصاف القانونية هو ما عناه العاقدان منها وإذا كان ما انتهت إليه المحكمة من تكييف العقد بأنه عمل وليس شركة لا خروج فيه على نصوص العقد وتؤدى إليه عباراته، وما استخلصته المحكمة منها من قيام عنصر التبعية الذى يتمثل فى خضوع الصيدلى لإشراف صاحب الصيدلية ورقابته مما يتعارض وطبيعة عقد الشركة، وكان لا يتنافى مع هذا التكييف تحديد أجر الصيدلى بنسبة معينة من الأرباح وأن صاحب الصيدلية قد خوله باعتباره مديراً للصيدلية فى تعيين العمال اللازمين لها وتأديبهم وفصلهم لأن ذلك كله لا يغير من طبيعة عقد العمل، لخضوعه لإشراف صاحب الصيدلية ورقابته يعنى توافر التبعية من الناحية التنظيمة والإدارية وهو العنصر المميز لعقد العمل»[١].

---

(١) نقض مدنى ١٩/٢/١٩٨٦م، المجموعة ص ٤٦٧.

المطلب الثالث
عقد العمل وعقد المقاولة

إن عقد المقاولة هو أكثر العقود شبهًا بعقد العمل لوروده مثله على عمل يلتزم بأدئه شخص لحساب شخص آخر مقابل أجر.

وتظهر أهمية التفرقة: فى أن العامل وحده هو الذى يخضع لقانون العمل، أما المقاول فهو لا يخضع لقانون العمل ولا يستفيد من أحكامه ومزاياه.

- هذا وقد استقر الفقه والقضاء بصدد معيار التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة على الأخذ **بمعيار التبعية** إذ يتميز عقد العمل عن المقاولة برابطة التبعية التى تقوم بين العامل ورب العمل والتى تتمثل فى الإشراف والتوجيه من رب العمل للعامل، والتزام العامل بتعليماته وتنفيذها وإلا حق لرب العمل توقيع الجزاء عليه، بينما تنعدم هذه التبعية فى عقد المقاولة الذى يحتفظ المقاول فيه باستغلاله فى إدارة العمل.

وقد قررت محكمة النقض أن الفارق الوحيد بين عقد العمل والمقاولة هو وجود الإدارة والإشراف فى العقد الأول وانعدامه فى العقد الثانى(١).

كما قضت «بأن عقد العمل يتميز بخصيصتين أساسيتين هما التبعية والأجر وبتوافرهما تقوم علاقة العمل، ولما كان عنصر التبعية - وهو المناط فى تكييف عقد العمل وتمييزه عن غيره من العقود - يتمثل

---

(١) نقض مدنى ١٩٦٢/٣/٢١م، الهوارى ص ٤٥ جـ١.

فى خضوع العامل لإشراف رب العمل ورقابته، وكان إحضار العمال بعض ما يلزم عملهم من أدوات أو خامات ودفع أجور مساعديهم ليس من شأنه أن ينفى عنصر تبعيتهم لصاحب العمل ما داموا يخضعون لرقابته وإشرافه، وكان من صور الأجر تحديده على أساس ما ينتجه العامل دون أن يغير من طبيعة عقد العمل، فإن الحكم المطعون فيه إذا أقام قضاء بانتفاء علاقة العمل استناداً إلى أن الأجر يدفع عن القطعة وأن العمال يحضرون بعض ما يلزم صناعة الحفراء من خامات ويدفعون أجور مساعديهم من الصبية يكون قد شابه الفساد فى الاستدلال بما يستوجب نقضه»[1].

(١) نقض مدنى ١٩٧٥/١٢/٢٨م، المجموعة ص ١٧١٤.

الفصل الثاني

إبرام عقد العمل

نتناول فى هذا الفصل ما قد يسبق انعقاد عقد العمل من مقدمات تتمثل فى الوساطة فى إبرام العقد، وفى إبرام عقد التدريب المهنى وفى إبرام عقد العمل تحت الاختبار ثم نتحدث عن شروط انعقاد عقد العمل الفردى وأخيراً إثبات عقد العمل، وذلك فى مباحث على الوجه الآتى:

المبحث الأول
الوساطة فى التعاقد على العمل

فى أغلب الأحوال يتم التعاقد بين صاحب العمل والعامل مباشرة، ولكن قد يحتاج كل منهما إلى وسيط للتقريب بينهما فى إبرامه وذلك إما لعدم معرفة صاحب العمل بالأيدى العاملة التى يحتاج إليها، وإما لعدم معرفة العمال بأصحاب الأعمال الراغبين فى تشغيلهم والجهات التى تحتاج إلى أيد عاملة سواء فى داخل الدولة أو فى خارجها.

إذن الهدف الأول من الوساطة هو: مساعدة المتعطلين من العمال على إيجاد العمل المناسب. والمساعدة على تحقيق التوازن بين العرض والطلب على العمل بقدر الإمكان[1]، ولمنع استغلال العمال من قبل صاحب العمل أو من الوسيط تدخل المشرع لتنظيم الوساطة فى إبرام عقد العمل فى داخل الدولة من جهة، وتنظيم إلحاق العمال المصريين بالعمل بالخارج من جهة أخرى وذلك على الوجه الآتى:

---

(١) د/ إهاب إسماعيل ص ٩٦ ـ ٩٧.

أحكام تنظيم تشغيل العمال فى الداخل والخارج

إن أساس التنظيم التشريعى لتشغيل العمال يقوم على معرفة حجم فرص العمل وحجم الحاجة إلى العمل من جهة أخرى. وقد أجاز المشرع لوزير القوى العاملة والتدريب إلزام بعض المنشآت باستخدام العمال.

١) حصر اليد العاملة:

نصت المادة ١٢ من قانون العمل بأنه: «مع عدم الاحتلال بأحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥م بشأن تأهيل المعوقين على كل قادر على العمل وراغب فيه أن يتقدم بطلب لقيد اسمه بالجهة الإدارية المختصة التى يقع فى دائراتها محل إقامته مع بيان سنه ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة. وعلى هذه الجهة قيد تلك الطلبات بأرقام سلسلة فور ورودها وإعطاء الطالب شهادة بحصول هذا القيد بدون مقابل.

وتحدد البيانات التى يجب أن تضمنها الشهادة المشار إليها فى الفقرة السابقة بقرار من الوزير المختص».

وعلى ذلك فإذا كان العامل يتمتع بمهنة من المهن المنصوص عليها فى القرار الوزارى الصادر بناء على المادة ١٣ من قانون العمل الموحد فعليه أن يتقدم إلى الجهة الإدارية لإثبات مهنته ودرجة مهامته وذلك بمقتضى شهادة بقياس مستوى مهارته برفعها العامل بطلب القيد (المادة ١٣ من قانون العمل الموحد).

- هذا وقد نصت المادة ٢١ من قانون العمل الموحد على أنه: «يحظر على الجهات المشار اليها فى المادة (١٧) من هذا القانون تقاضى اى مقابل من العامل نظير الحاقه بالعمل، ومع ذلك يجوز تقاضى مقابل من ذلك من صاحب العمل واستثناء من أحكام الفقره السابقة يجوز للشركات المشار اليها فى البند (هـ) من المادة (١٧) من هذا القانون تقاضى مبلغ لايجاوز (٢٪) من أجر العامل الذى يتم الحاقه بالعمل وذلك عن السنة الأولى فقط كمصروفات إدارة ويحظر تقاضى أية مبالغ أخرى من العامل تحت أى مسمى».

ونصت م (١٧) من قانون العمل الموحد على أنه «مع عدم الاخلال بالاتفاقيات الدولية المتعلقه بالتشغيل، تكون مزاولة عمليات الحاق المصريين بالعمل فى الداخل أو فى الخارج عن طريق :

(أ) الوزارة المختصة.

(ب) الوزارات والهيئات العامه.

(جـ) الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.

(د) شركات القطاع العام وقطاع الاعمال العام والقطاع الخاص المصرية فيما تبرمه من تعاقدات مع الجهات الأجنبية فى حدود اعمالها وطبيعة نشاطها.

(هـ) شركات المساهمة أو شركات التوصية بالأسهم او ذات المسئولية المحدوده بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة.

(و) النقابات المهنية بالنسبة لأعضائها فقط.

هذا ولايجوز لصاحب العمل تشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال ولكن على سبيل الاستثناء يجوز لوزير القوى العاملة والتدريب الترخيص للجمعيات والمؤسسات والمنظمات النقابية بالنسبة لأعضائها بإنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين مع مراعاة الأحكام الواردة فى الفصل الخاص بتنظيم تشغيل المصريين فى الداخل والخارج. (م١٦عمل موحد).

كما يحق لصاحب العمل الاعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الاعلام وأن يعهد الى احد المكاتب الاستشارية بدراسة الطلبات التى تقدم اليه وابداء الرأى أو التوصيه أو المساعدة بشأن اختيار افضل المرشحين لهذه الوظائف.

٢) حصر الطلب على العمال:

ألزم صاحب العمل بأن يبلغ الجهة الإدارية المختصة التى يقع دائرتها محل عمله كتابة بيان مفصل بعدد العمال طبقاً لمؤهلاتهم واجورهم وذلك خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ العمل بالقانون أو من تاريخ بدء العمل. وعليه أن بالمنشأة الجهة الإدارية خلال ثلاثين يوماً من تاريخ شغل الوظيفة التى خلت لديهان يعيد شهادة قيد العامل الصادرة منها بعد استيفاء البيانات المدونه بها، وعليه أيضًا تدوين رقم شهادة القيد وتاريخها أمام اسم العامل فى سجل قيد العمال بالمنشأة (م ١٥ من قانون العمل الموحد).

- كما ألزم المشرع صاحب العمل بمقتضى م ١٥ من قانون العمل الموحد بأن يرسل إلى الجهة الإدارية المختصة التى يقع فى دائرتها محل العمال خلال شهر يناير من كل عام الآتية:

(أ) ماطرأ من تعديلات على البيانات الواردة فى الفقرة السابقة

(ب) عدد الوظائف الشاغرة بسبب الاحلال والتوسعات الجديدة،

(جـ) بيان بتقدير الاحتياجات المتوقعة موزعة بحسب الحالة التعليمية والمهنية خلال العام التالى.

(هـ) هذا وقد عالج المشرع موضوع تنظيم الحاق العماله المصرية بالعمل فى الداخل والخارج فى الكتاب الثانى - الباب الأول - الفصل الأول المواد من ١١ - ٢٦ من قانون العمل[1].

---

(١) الكتاب الثانى علاقات العمل الفردية .

التشغيل

مادة ١١ تنشأ لجنة عليا لتخطيط واستخدام القوى العاملة فى الداخل والخارج برئاسة الوزير المختص، وتضم ممثلين للوزارات المعنية، وكذلك ممثلين للاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال تختارهم منظماتهم بالتساوى بينهم.

ويدخل فى اختصاص هذه اللجنة رسم السياسة العامة لاستخدام العمالة المصرية فى داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها، ووضع النظم والقواعد والإجراءات اللازمة لهذا الاستخدام.

ويصدر بتشكيل اللجنة ونظام سير العمل بها قرار من رئيس مجلس الوزراء فى مدة أقصاها ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون.

تنظيم تشغيل المصريين

فى الداخل والخارج

مادة ١٢: مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين، على كل قادر على العمل وراغب فيه أن يتقدم بطلب لقيد اسمه بالجهة الإدارية المختصة التى يقع فى دائرتها محل إقامته مع بيان سنة ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة وعلى هذه الجهة قيد تلك الطلبات بأرقام مسلسلة فور ورودها وإعطاء الطالب شهادة بحصول هذا القيد دون مقابل.

وتحدد البيانات التى يجب أن تتضمنها الشهادة المشار إليها فى الفقرة السابقة بقرار من الوزير المختص.

مادة ١٣: إذا كان الراغب فى العمل يمارس حرفة من الحرف التى يصدر بها قرار من الوزير المختص المشار إليها فى المادة (١٣٩) من هذا القانون وجب عليه أن يرفق بطلب القيد شهادة تحدد مستوى مهارته وترخيص مزاولة الحرفة طبقاً للمادة (١٤٠) من هذا القانون، وتثبت درجة مهارته فى شهادة القيد.

ويجوز تشغيل أى عامل إلا إذا كان حاصلاً على هذه الشهادة.

مادة ١٤: مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥م بشأن تأهيل المعوقين، لصاحب العمل الحق فى تعيين من يقع عليه اختياره، فإذا لم يكن المرشح من بين الحاصلين على شهادة القيد المشار إليها فى المادة (١٢) من هذا القانون، وجب عليه قيد اسمه خلال خمسة عشر يوماً من إلحاقه بالعمل.

ويجوز لصاحب العمل أن يستوفى احتياجاته الوظيفية والمهنية والحرفية بالنسبة للوظائف والأعمال التى خلت أو أنشئت لديه ممن ترشحهم الجهة الإدارية المختصة التى يقع فى دائرتها محل عمله من المسجلين لديها مراعية أسبقية القيد.

مادة ١٥: يلتزم صاحب العمل فى المنشآت القائمة وقت تطبيق أحكام هذا القانون، وتلك تنشأ مستقبلاً بأن يرسل إلى الجهة الإدارية

المختصة التى يقع فى دائـرتها محل العـمل خلال خمسة عشر يوماً مـن تاريخ العـمل بهـذا القـانون أو من تـاريخ بدء العـمل بالمنشأة - على حسب الأحوال - بياناً مفصلاً بعد العمال طبقاً لمؤهلاتهم ومهنهم وفئات أعمارهم وجنسياتهم ونوعهم والأجور التى يتقاضونها.

وعليه خلال ثلاثين يوماً من تاريخ شغل الوظيفة التى خلت لديه أن يعيد إلى الجهة الإدارية شهادة قيد العامل الصادرة منها بعد استيفاء البيانات المدونة بها، وعليه تدوين رقم شهادة القيد وتاريخها أمام اسم العامل فى سجل قيد العمال بالمنشأة.

وعلى صاحب العمل فى المنشآت المشار إليها فى الفقرة الأولى أن يرسل إلى ذات الجهة خلال شهر يناير من كل عام البيانات الآتية:

(أ) ماطرأ من تعديلات على البيانات الواردة فى الفقرة السابقة.

(ب) عدد الوظائف الشاغرة بسبب الإحلال والتوسعات الجديدة.

(جـ) بيان بتقدير الاحتياجات المتوقعة موزعة بحسب الحالة التعليمية والمهنية خلال العام التالى.

مادة ١٦: لصاحب العمل الإعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الإعلام وأن يعهد إلى أحد المكاتب الاستشارية بدراسة الطلبات التى تقدم إليه وإبداء الرأى أو التوصية أو المساعدة بشأن اختيار أفضل المرشحين لهذه الوظائف.

ويجوز للوزير المختص بقرار منه الترخيص للجمعيات والمؤسسات والمنظمات النقابية بالنسبة لأعضائها بإنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين، وفى هذه الحالة يتعين على هذه الجهات مراعاة الأحكام الواردة فى هذا الفصل والقرار المشار إليه.

مادة ١٧: مع عدم الإخلال بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتشغيل، تكون مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل فى الداخل أو فى الخارج عن طريق.

(أ) الوزارة المختصة.

(ب) الوزارات والهيئات العامة.

(جـ) الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.

(د) شركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص المصرية فيما تبرمه من تعاقدات مع الجهات الأجنبية فى حدود أعمالها وطبيعة نشاطها.

(هـ) شركات المساهمة أو شركات التوصية بالأسهم أو ذات المسئولية المحدودة، بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة.

مادة ١٨: للمنظمات الدولية أن تزاول عمليات إلحاق المصريين للعمل خارج جمهورية مصر العربية إذا كان التعاقد مع جهات حكومية أو هيئات عامة عربية أو أجنبية.

مادة ١٩: تتولى الوزارة المختصة بالتعاون مع وزارة الخارجية متابعة تنفيذ الاتفاقيات الدولية والتعاقدات المتعلقة بالعمالة المصرية فى الخارج وبحث تسوية المنازعات الناشئة عن تنفيذ هذه الاتفاقيات والتعاقدات.

مادة ٢٠: تقدم الجهات المشار اليها فى المادتين (١٧) ، (١٨) من هذا القانون إلى الوزارة المختصة نسخة من الطلب الوارد إليها من الخارج بشأن توفير فرص العمل وشروطها موثقة من السلطات

المختصة، كما تقدم نسخة من الاتفاقات وعقود العمل المبرمة متضمنة تحديد العمل والأجر المحدد له وشروط وظروف أدائه والتزامات العامل.

ويكون للوزارة خلال عشرة أيام على الأكثر من تاريخ إخطارها بالاتفاقات والطلبت والعقود مستوفاتة، الاعتراض عليها فى حالة عدم مناسبة الأجر أو مخالفتها للنظام العام أو الآداب العامة، فإذا انقضت المدة المشار إليها دون اعتراض من الوزارة اعتبرت الاتفاقات والطلبات والعقود موافقاً عليها.

مادة ٢١: يحظر على الجهات المشار اليها فى المادة (١٧) من هذا القانون تقاضى أى مقابل من العامل نظير الحاقه بالعمل، ومع ذلك يجوز تقاضى مقابل عن ذلك من صاحب العمل.

واستثناء من أحكام الفقرة السابقة يجوز للشركات المشار اليها فى البند (هـ) من المادة (١٧) من هذا القانون تقاضى مبملغ لايجاوز ٢٪) من أجر العامل الذى يتم إلحاقه بالعمل وذلك عن السنة الأولى فقط كمصروفات إدارية، ويحظر تقاضى أية مبالغ أخرى من العامل تحت أى مسمى.

مادة ٢٢: مع عدم الإخلالبالشروط التى يوجبها قانون شركات المساهمة والتوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة، يشترط للحصول على الترخيص المنصوص عليه فى الفقرة (هـ) من المادة (١٧) من هذا القانون مايأتى:

١) أن يكون المؤسسون وأعضاء مجلس الإدارة والمديرون المختصون بعمليات التشغيل من المصريين ولم يسبق

الحكم على أى منهم بعقوبة جناية، أو بعقوبة جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره.

٢) ألا يقل رأس مال الشركة عن مائة ألف جنية وأن يكون مملوكاً بأكمله لمصريين.

وبالنسبة للشركات التى تزاول عمليات تشغيل المصريين خارج جمهورية مصر العربية يتعين الا يقل رأس مالها عن مائة ألف جنية وأن تكون الأغلبية المطلقة للمؤسسين وأعضاء مجلس الإدارة من المصريين الذين يمتلكون (٥١٪) على الأقل من رأس مالها.

٣) ان تقدم الشركة خطاب ضمان غير مشروط وغير قابل للإلغاء صادراً من أحد البنوك العاملة فى جمهورية مصر العربية بمبلغ مائة ألف جنية لصالح الوزارة المختصة، وأن يكون هذا الخطاب سارياً طوال مدة سريان الترخيص، ويتعين استكمال قيمة خطاب الضمان بمقدار ماخصم من غرامات أو تعويضات مستحقه طبقاً لأحكام هذا القانون، وذلك خلال عشرة أيام من تاريخ إخطار الشركة المرخص لها بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول.

وتكون الترخيص لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد وفقاً للقواعد والإجراءات التى يصدر بها قرار من الوزير المختص وذلك مقابل أداء الرسم الذى يحدده لمنح الترخيص أو تجديده بما لايجاوز خمسة آلاف جنية.

ومع ذلك يجوز للوزير المختص وقف إصدار تراخيص جديدة أو تجديد التراخيص القائمة فى ضوء احتياجات سوق العمل الفعلية.

مادة٢٣: يلغى الترخيص بقرار من الوزير المختص عند ثبوت أى من الحالات الآتية:

١) فقد الشركة شرطاً من شروط الترخيص.

٢) تقاضى الشركة أية مبالغ من العامل نظير تشغيله بالمخالفة لأحكام هذا الفصل.

٣) حصول الشركة على الترخيص أو تجديده أو عدم اعتراض الوزارة على اتفاق أو عقد عمل بناء على ماقدمته من بيانات غير صحيحة.

ويجوز بقرار من الوزير المختص إلغاء الترخيص فى حالة ثبوت مخالفة الشركة لحكم من الأحكام الجوهرية الواردة فى القرارات الصادرة تنفيذاً لأحكام هذا الفصل.

وللوزير المختص إيقاف نشاط الشركة مؤقتاً إذا نسب إليها بناء على أسباب جدية أى من الحالات المبينة فى هذه المادة، وذلك لحين الفصل فى مدى ثبوت تلك الحالات أو حين زوال المخالفة فى الحالة المنصوص عليها فى الفقرة السابقة.

ولايخل إلغاء الترخيص فى أى من الحالات المبينة فى هذه المادة بالمسئولية الجنائية أو المدنية أو التأديبية.

مادة٢٤: يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا الفصل، وعلى الأخص القرارات المتعلقة بواجبات الشركات

المرخص لها بالعمل فى مجال التشغيل، والشروط الواجب توافرها فى مقر الشركة وتنظيم إجراءات العمل فى هذا النشاط، وتحديد السجلات التى يتعين إمساكها واللازمة لمباشرة عملها وقواعد القيد فيها والرقابة والتفتيش عليها، والشروط الواجب توافرها فى الإعلانات التى تنشر فى جمهورية مصر العربية عن فرص العمل، وكذلك تحديد أسلوب ووسيلة إخطار الجهات المنصوص عليها فى المادتين (١٧)، (١٨) من هذا القانون بإعتراض الوزارة وذلك كله خلال ستين يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون.

مادة ٢٥: يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل مايأتى:

(أ) الأعمال العرضية.

(ب) الوظائف الرئيسية التى يعتبر شاغلوها وكلاء مفوضين عن أصحاب الأعمال. وللوزير المختص أن يصدر قراراً بسريان أحكام هذا الفصل على كل أو بعض الزعمال والوظائف والفئات المشار إليها فى البندين السابقين.

مادة ٢٦: تتولى الوزارة المختصة رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة وعلى الأخص عمال الزراعة الموسميين وعمال البحر وعمال المناجم والمحاجر وعمال المقاولات.

ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع الوزراء المعنيين والاتحاد العام لنقابات عمال مصر القرارات الخاصة بتحديد القواعد المنظمة لتشغيل هذه الفئات، واشتراطات السلامة والصحة المهنية والانتقال والإعاشة الواجب اتخاذها بشأنهم، واللوائح المالية والإدارية التى تنظم هذا التشغيل.

(ملحق)

لائحة تنظيم عمليات إلحاق المصريين بالعمل فى الداخل والخارج

الباب الأول

قواعد وإجراءات الترخيص بمزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل فى الداخل والخارج

(مادة ١)

يجب على الممثل القانونى للشركات التى ترغب فى الحصول على ترخيص بمزاولة عمليات إلحاق مصريين بالعمل فى الداخل والخارج أن يتقدم بطلب على النموذج المعد لذلك مشفوعاً بالمستندات الآتية:

(أ) صورة رسمية من عقد تأسيس الشركة ونظامها الأساسى.

(ب) بيان رسمى بأسماء أعضاء مجلس الإدارة والمديرين المسئولين والمختصين بعمليات تشغيل العمالة المصرية بالخارج والداخل وجنسياتهم.

(جـ) صحيفة الحالة الجنائية لكل من أعضاء مجلس الإدارة والمديرين المسئولين والمختصين بتشغيل العمالة المصرية بالخارج والداخل.

(د) صورة طبق الأصل من البطاقة الضريبية للشركة طالبة الترخيص.

(هـ) عدد (٦) صورة طبقا الأصل من البطاقة الشخصية أو العائلية لكل من أعضاء مجلس الإدارة والمديرين المسئولين بالشركة.

(و) عقد إيجار أو ملكية مقر الشركة الذى تزاول فيه نشاطها، على أن يكون مسجلاً أو ثابت التاريخ.

(ز) شهادة خبرة عملية وعلمية فى مجال النشاط البحرِ لمديرى وموظفى الشركة التى تزاول نشاط البحارة صادرة من جهة متخصصة فى النقل البحرى.

(مادة ٢)

يمنح الترخيص بعد أداء رسم مقداره ٥٠٠٠ جنية (خمسة آلاف جنية) بموجب شيك مصرفى مقبول الدفع لصالح الوزارة برفق مع طلبى الترخيص ويكون الترخيص لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد.

(مادة ٣)

تتولى الإدارة المختصة بوزارة القوى العاملة والهجرة تسجيل الطلبات المقدمة فى سجل خاص بأرقام مسلسلة وفقا لتاريخ تقديم الطلب داخليا وخارجيا ويسلم مقدم الطلب إيصالاً مختوماً باستلام المستندات والبيانات الواردة فى المادة (١) من هذه اللائحة ومايفيد أداء الرسم المقرر.

(مادة ٤)

مع مراعاة أحكام الاتفاقيات الدولية التى صادقت عليها جمهورية مصر العربية بشأن إصدار ترخيص مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل فى الداخل.

تفحص الإدارة العامة المختصة الطلبات المقدمة للتأكد من البيانات والمستندات وتوافر الاشتراطات التى ينص عليها قانون العمل وهذه اللائحة.

وعليها إخطار الشركة مقدمة الطلب بقبوله أو رفضه وأسباب الرفض بخطاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول على العنوان الموضح بالطلب.

ويجوز التظلم إلى وزير القوى العاملة والهجرة فى حالة رفض الطلب خلال ستين يوماً من تاريخ إخطار الشركة بهذا الرفض.

(مادة ٥)

لايصدر الترخيص فى حالة الموافقة إلا بعد أن تقدم الشركة خطاب ضمان غير مشروط وغير قابل للإلغاء صادراً من أحد البنوك العاملة فى جمهورية مصر العربية بمبلغ مائة ألف جنية لصالح وزارة القوى العاملة والهجرة وأن يكون هذا الخطاب سارياً طوال مدة سريان الترخيص ويتعين استكمال قيمة خطاب الضمان بمقدار ماخصم من غرامات وتعويضات مستحقه طبقاً لأحكام قانون العمل وذلك خلال عشرة أيام من تاريخ إخطار الشركة المرخص لها بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول.

(مادة ٦)

تشكل لجنة فى وزارة القوى العاملة والهجرة للبت فى طلبات الحصول على تراخيص مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل فى الخارج برئاسة رئيس قطاع ديوان عام الوزارة وعضوية كل من:

أولاً: من وزارة القوى العاملة والهجرة:

* رئيس الإدارة المركزية لتنظيم الاستخدام.
* مدير عام الإدارة العامة للاستخدام الخارجى.
* مدير عام الإدارة العامة للعلاقات العمالية الدولية.
* مدير عام الإدارة العامة للشئون القانونية.
* مدير عام الإدارة العامة لتفتش العمل.
* رئيس قسم تراخيص الشركات بالإدارة العامة المختصة(مقرراً).

ثانياً: من جهات أخرى:

* ممثل عن وزارة الداخلية.
* ممثل عن وزارة الخارجية.
* ممثل عن هيئة الأمن القومى.
* ممثل عن الاتحاد العام لنقابات عمال مصر
* ممثل عن قطاع النقل البحرى.

وتشكل لجنة ثانية للبت فى طلبات الحصول على تراخيص مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل فى الداخل برئاسة رئيس قطاع ديوان عام الوزارة وعضوية كل من:

أولاً: وزارة القوى العاملة والهجرة:

* رئيس الإدارة المركزية لتنظيم الاستخدام.
* مدير عام الإدارة العامة للاستخدام الدائم والمؤقت.
* مدير الإدارة العامة للشئون القانونية.
* مدير عام الإدارة العامة للشئون القانونية.
* رئيس قسم التراخيص بالإدارة العامة للإستخدام الدائم والمؤقت.

ثانياً: من جهات أخرى:

* ممثل عن وزارة الداخلية.
* ممثل عن هيئة الأمن القومى.
* ممثل عن الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.

وللجنتين الاستعانة بمن ترى الاستعانة به من الجهات التى تتعلق أعمالها بمجال تشغيل المصريين بالخارج والداخل، وتجتمع اللجنة بدعوة من رئيسها.

وتختص اللجنة بإبداء الرأى فيما يعرض عليها بالنسبة لطلبات منح التراخيص وتكون اجتماعات اللجنة صحيحة بحضور الرئيس وأغلبية أعضائها وتصدر قراراتها بأغلبية أصوات الحاضرين وعند التساوى يرجح الجانب الذى منه الرئيس؛ كما تحدد أحد أعضاء اللجنة مقرراً لها.

(مادة٧)

يسلم الترخيص على النموذة المعد لذلك وينص فيه على أن تبدأ مدته من تاريخ تقديم الضمان المنصوص عليه فى هذه اللائحة.

(مادة٨)

يتبع فى تجديد الترخيص ذات الإجراءات المنصوص عليها فى المواف السابقة، ويكون التجديد بعد أداء رسم مقداره ألفان وخمسمائة جنية واستيفاء خطاب الضمان المشار إليه ويجب أن يكون طلب التجديد مستوفياً جميع البيانات والمستندات قبل انتهاء مدة الترخيص بأربعة أشهر على الأقل.

الباب الثانى
بشأن الشروط الواجب توافرها فى مقر الشركة

(مادة ٩)

يشترط أن تتوافر فى المقر الذى يرخص للشركة فيه بمزاولة تشغيل المصريين بالعمل فى الخارج أو الداخل أن يكون دائماً ومستقلاً يسمح باستقبال المصريين الرغبين فى العمل بالخارج أو الداخل ولاتقل مساحته عن ٨٠ متراً مربعاً.

(مادة ١٠)

يجب أن يعلن اسم الشركة ومواعيد العمل بها فى مكان ظاهر خارج المبنى الذى يقع به المقر وذلك مع مراعاة أحكام القوانين واللوائح المنظمة للإعلانات ومواعيد العمل.

(مادة ١١)

يجب أن يوضع الترخيص الممنوح للشركة بمزاولة نشاط تشغيل المصريين للعمل فى الداخل أو الخارج فى مكان ظاهر داخل المقر المرخص بمزاولة النشاط فيه.

ولايجوز للشركة المرخص لها أن تزاول نشاطها فى غير المقر المبين فى الترخيص.

الباب الثالث

بشأن الواجبات التى تلتزم بها الشركة

(مادة ١٢)

تلتزم الشركات بالواجبات الآتية:

(أ) مراعاة التعليمات والنشرات التى تصدرها وزارة القوى العاملة والهجرة بشأن نشاط تشغيل المصريين بالعمل فى الخارج أو الداخل.

(ب) أن تقدم للإدارة المختصة تقريراً دورياً نصف سنوى خلال شهرى يناير ويوليو من كل عام توضح به ما يأتى:

* نشاط الشركة خلال فترة التقرير فى مجال تشغيل المصريين بالعمل فى الخارج والداخل.
* المشاكل والمعوقات التى تعترض سير العمل فى الشركة واقتراح الحلول لها وبيان الشروط الأفضل للتعاقد.

(جـ) متابعة التغيرات التى تطرأ على سياسة الأجور أو شروط العمل مع تضمين ماتوفر من معلومات فى هذا الشأن بالتقارير التى تقدمها دورياً إلى الإدارة المختصة بالوزارة.

(د) المحافظة على العلاقات الطيبة والمعاملة الحسنة مع أصحاب الأعمال وأن يكون معهم فى مجال تشغيل المصريين للعمل لديهم بناء على عقد مبرم ومصدقاً عليه من السلطات المختصة مع موافاة الإدارة العامة المختصة بصورة من هذه التعاقدات وأن يتضمن العقد وملحقاته بأعداد العمال ومهنهم والأجور المحددة لكل منهم والعلاقة المالية بين الشركة وأصحاب العمل وجميع الشروط الأخرى.

(هـ) عدم الخروج على حدود التفويضات أو التوكيلات الممنوحة من أصحاب الأعمال إلى الشركة وأداء جميع الأعمال المنوط بها بدقة ووضوح.

(و) تسهيل إجراء التفتيش الدورى من خلال أجهزة وزارة القوى العاملة والهجرة ومديريتها وتوفير كافة البيانات والأوراق والسجلات التى يطلب الاطلاع عليها.

(مادة ١٣)

يجب على الشركة عند قيد من يرغب من المصريين فى العمل بالخارج أن تعد ملفاً لكل راغب عمل تودع به صورة المستندات والأوراق الآتية:

(أ) نموذج الاستخدام المعد لراغبى العمل مستوفياً جميع البيانات.

(ب) صورة من بطاقة تحقيق الشخصية موضحاً مهنته.

(جـ) صورة من الشهادة العلمية أو الفنية إن وجدت وشهادات الخبرة الخاصة.

(د) صحيفة الحالة الجنائية.

(هـ) صورة شهادات المعاملة العسكرية.

ولدى ترشيح راغب العمل عليه أن يتقدم بأصل المستندات المشار إليها أو أية شهادات أو مستندات أخرى تطلب منه فإذا رأت الشركة الاحتفاظ بها أو ببعضها أعطته إيصالاً يفيد ذلك ويكون له الحق فى استردادها عند الطلب.

(مادة ١٤)

تلتزم الشركة بمسك السجلات الآتية:

(أ) سجل قيد المصريين الراغبين فى العمل وفقاً للنموذج المعد لذلك.

(ب) سجل قيد الطلبات الواردة من أصحاب الأعمال وفقاً للنموذج المعد لذلك.

(جـ) سجل قيد العمال المصريين الذين تم التعاقد معهم وماقد يتحصل منها وفقاً للنموذج المعد لذلك.

(د) يتم الفصل بين سجلات المشار إليها بأرقام مسلسلة بختم جميع صفحاتها بخاتم الإدارة المختصة، ولايجوز إجراء أى كشط بهذه السجلات أو نزع أية أوراق منها أو استعمالها قبل ترقيمها وختمها.

(مادة ١٥)

يحرر العقد مع من وقع عليه الاختيار من أربع نسخ باللغة العربية الأولى لصاحب العمل والثانية للعامل والثالثة تحتفظ بها الشركة والرابعة توافى بها الإدارة المختصة بالوزارة.

ويجب أن يتضمن العقد على الأخص البيانات الاتية:

* اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل.
* اسم العامل وعنوانه ومهنته ومؤهله ورقمه التأمينى ومحل إقامته بالداخل ومايلزم لإثبات شخصيته.
* طبيعة ونوع العمل.
* محل التعاقد وجهة العمل وموقعه.
* والأجر المتفق عليه وطريقة وموعد أدائه، وكذلك سائر المزايا النقدية أو العينية الأخرى والمتفق عليها.
* الإجازات السنوية والإجازات الأخرى.
* مكافأة نهاية الخدمة وأية مزايا أخرى.

(مادة ١٦)

لايجوز للشركة تحصيل المصروفات الإدارية المنصوص عليها فى المادة (٢١) من قانون العمل إلا بعد تشغيل العامل بواسطتها للعمل فى الخارج أو الداخل.

على أن تحسب قيمة هذه المصروفات بالجنيه المصرى على أساس سعر الصرف المعلن فى السوق المصرفية الحرة للنقد الأجنبى فى يوم التعاقد، ويحظر على الشركة تقاضى أية مبالغ أخرى، وعليها إمساك سجل لإثبات أسماء العمال الذين تم التعاقد معهم وماقد يتحصل منهم وذلك طبقاً للنموذج المعد لذلك.

(مادة ١٧)

يحظر على الشركات التى تزاول عمليات إلحاق المصريين بالعمل فى الداخل والخارج مايأتى:

١) مزاولة عمليات تشغيل المصريين بالعمل فى الخارج أو الداخل دون ترخيص أو بترخيص صادر بناء على بيانات غير صحيحة.

٢) تقاضى مبالغ من العامل نظير تشغيله بالعمل فى الخارج والداخل بما يجاوز نسبة (٢٪) من قانون العمل أو تقاضى مبالغ دون وجه حق من أجر العامل أو من عمله فى الخارة أو الداخل أو عدم تسليمها إليه دون مقتضى فى المواعيد المقررة لذلك.

٣) تقديم بيانات غير صحيحة عن أى اتفاقات أو عقود تشغيل المصريين بالعمل فى الخارج أو الداخل أو عن أجورهم أو نوعية أو ظروف عملهم أو عن أية شروط أو ظروف أخرى تتعلق بعملهم فى الخارج أو الداخل إلى الوزارة أو إلى غيرها من السلطات المختصة.

٤) مخالفة أى حكم من أحكام الفصل الأول من الكتاب الثانى لقانون العمل والقرارات المنفذة له أو أى حكم من أحكام هذه اللائحة.

الباب الرابع
قواعد وإجراءات العمل
في نشاط تشغل المصريين للعمل في الخارج

(مادة ١٨)

تلتزم الشركات بالواجبات الآتية:

(أ) تلقى الطلبات باحتياجات أصحاب الزعمال فى الدول الخارجية من العمالة المصرية والبحث عن فرص خارج جمهورية مصر العربية للمسجلين لدى الشركة الرغبين بالعمل فى الخارج.

(ب) تلقى طلبات المصريين الراغبين فى العمل على النموذج المعد لذلك وتسجيلها فى السجل الخاص براغبى العمل فى الخارج.

(جـ) ترشيح المقيدين لديها للوظائف والأعمال والمهن التى تناسبهم وفقاً لاحتياجات أصحاب الأعمال فى الخارج.

(د) اتخاذ الإجراءات اللازمة مع الجهات الحكومية ذات الصلة بنشاط تشغيل المصريين بالعمل فى الخارج.

(مادة ١٩)

على الشركة عند إجراء التعاقد مراعاة مناسبة الأجور ومستوى الأجور السائدة فى بلد العمل بالخارج بحيث لاتقل عن مستويات الأجور المعتمدة لدى الإدارة المختصة.

(مادة ٢٠)

على الشركة موافاة الإدارة العامة للاستخدام الخارجى بنسخة من الطلب الوارد إليها من الخارج بشأن توفير فرص للعمل وشروطها موثقة

من السلطات المختصة. كما يقدم نسخة من الاتفاقيات وعقود العمل المبرمة متضمنة تحديد العمل والأجر المحدد له وشروط وظروف أدائه والتزامات العامل وفقاً لما نصت عليه المادة (٢٠) من قانون العمل وذلك خلال عشرة أيام من تاريخ ورود الطلب إليها، ويجب أن تكون فرص العمل حقيقية.

(مادة ٢١)

يلتزم صاحب العمل بنفقات السفر فى حالة التعاقد للعمل بالخارج من محل التعاقد إلى مقر العمل والعكس سواء فى أول مرة أو فى الإجازات أو عند نهاية الخدمة، وعلى الشركة أن تحتفظ لديها بملفات العمال الذين تم التعاقد معهم للعمل بالخارج لمدة سنة كاملة من تاريخ انتهاء العقد.

(مادة ٢٢)

تلتزم الإدارة المختصة بإخطار الشركات التى تزاول نشاط تشغيل العمالة بالخارج والحاصلة على ترخيص بمزاولة النشاط قبل صدور القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م بتوفيق أوضاعهم وفقاً لأحكام هذا القانون وذلك خلال ستة أشهر من تاريخ صدور هذا القرار بما فى ذلك تقديم الضمان المنصوص عليه فى المادة (٥) من هذه اللائحة.

الباب الخامس

قواعد وإجراءات العمل فى نشاط تشغيل المصريين للعمل بالداخل.

(مادة ٢٣)

أن يكون جميع المؤسسين وأعضاء مجلس الإدارة والمديرون المختصون بعمليات التشغيل الداخل بشركات تشغيل العمالة المصرية بالداخل من المصريين طبقاً للمادة (٢٢) القانون.

(مادة ٢٤)

تلتزم الشركات المصرى لها عند الإعلان عن الوظائف لبيان الاسم التجارى للمنشأة - الرقم التأمينى - مقرها - أرقام التليفونات والفاكس الخاص بها - اسم صاحب العمل والمدير المسئول - المسمى الوظيفى للمهن المطملوبة - أعداد المهن المطلوبة - شروط ومواصفات شغل الوظيفة المطلوبة - الأجر والمزايا الممنوحة من قبل صاحب العمل - المدة الزمنية التى يطلب صاحب العمل شغل الوظائف خلالها - توقيع صاحب العمل أو المدير المسئول على الإخطار وخاتم المنشأة.

(مادة ٢٥)

على الشركة التى تعمل فى التشغيل فى الداخل أن تعد ملفاً لكل راغب عمل فى الداخل تودع به صورة من المستندات والأوراق الاتية:

(أ) نموذج الاستخدام المعد لراغبى العمل فى الداخل مستوفياً جميع البيانات.

(ب) صورة من الشهادة العلمية أو الفنية إن وجدت وشهادات الخبرة الخاصة.

(جـ) صورة من بطاقة تحقيق الشخصية موضحاً بها المهنة.

(د) صورة شهادات المعاملة العسكرية.

(هـ) صحيفة الحالة الجنائية.

(و) صورة شهادة قياس مستوى المهارة بالنسبة للعمالة الفنية.

وزارة القوى العاملة والهجرة

قرار رقم ١٣٦ لسنة ٢٠٠٣م

فى شأن شروط وإجراءات الترخيص بالعمل للأجانب

وزير القوى العاملة والهجرة:

بعد الاطلاع على المواد (٢٧، ٢٨، ٢٩، ٣٠) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م.

قرر:

مادة ١: يخضع استخدام الأجانب فى جميع منشآت القطاع الخاص ووحدات القطاع العام وقطاع الزعمال العام والهيئات العامة والإدارة المحلية والجهاز الإدارى للدولة للأحكام الخاصة بتنظيم عمل الأجانب وذلك مع مراعاة شروط المعاملة بالمل ويحدد وزير القوى العاملة والهجرة حالات الإعفاء من شرط المعاملة بالمثل بناء على عرض الإدارة المختصة.

مادة ٢: لايجوز للأجانب أن يزاولوا عملاً إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من مديرية القوى العاملة الواقع فى دائرتها المركز الرئيسى للمنشأة أو المكاتب التى يحددها وزير القوى العاملة ويشترط أن يكون مصرحاً لهم بدخول البلاد والإقامة بقصد العمل.

ويستثنى من الحصول على الترخيص:

١) المعافون طبقاً لنص صريح فى اتفاقيات دولية تكون جمهورية مصر العربية طرفا يها فى حدود تلك الاتفاقيات.

٢) الموظفون الإداريون الذين يعملون بسفارات وقنصليات الدول العربية والأجنبية والمنظمات والوكالات التابعة للمنظمات الإقليمية والدولية فى جمهورية مصر العربية.

٣) المراسلون الأجانب الذين يعملون فى جمهورية مصر العربية.

٤) رجال الدين الأجانب الذين يمارسون نشاطهم بدون أجر.

٥) العاملون الأجانب على السفن المصرية فى أعالى البحار خارج المياه الإقليمية اكتفاء بترخيص العمل البحرى.

٦) العاملون بلجنة مقابر الحرب العالمية الخاصة بدول الكومنولث.

٧) العاملون بجمعية الوفاء والأمل.

٨) العاملون بمؤسسة هانز سايدل الألمانية فى مجال الهيئة العامة للاستعلامات بشرط عدم زيادتهم عن ثلاثة.

٩) أعضاء المعهد السويسرى للأبحاث المعمارية والآثار المصرية القديمة.

١٠) الوافدون للتدريب لمدة لاتتجاوز العام مع إخطار إدارة تراخيص عمل الأجانب ببرنامج التدريب ومدته وأسماء المتدربين.

ويلتزم كل من يستخدم أجنبياً أعفى من شرط الحصول على الترخيص بالعمل بأن يخطر الجهة الإدارية المختصة بهذا الاستخدام.

خلال سبعة أيام من مزاولة الأجنبى للعمل وكذا عند انتهاء خدمته لديه.

مادة ٣: لا يجوز أن يزيد عدد العاملين الأجانب فى أى منشأة ولو تعددت فروعها عن ١٠٪ من مجموع عدد العاملين بها.

ويستثنى من ذلك الحالات التى يصدر بها قرار من الوزير بناء على عرض اللجنة المختصة بالوزارة:

مادة ٤: يراعى فى منح تراخيص العمل الشروط والأوضاع الآتية:

١) أن تتناسب مؤهلات وخبرات الأجنبى مع المهن المطلوب الإذن له بالعمل فيها.

٢) حصول الأجنبى على الترخيص فى مزاولة المهنة وفقا للقوانين واللوائح المعمول بها فى البلاد.

٣) عدم مزاحمة الأجنبى للأيدى العاملة الوطنية.

٤) الاحتياج الفعلى للمنشأة لهذه الخبرة.

٥) حاجة البلاد الاقتصادية.

٦) التزام المنشآت التى يصرح لها فى استخدام خبراء أو فنيين أجانب بتعيين مساعدين مصريين تتناسب مؤهلاتهم ومؤهلات الخبراء والفنيين وتدريبهم على أعمالهم وإعداد تقارير دورية على مدى تقدمهم.

٧) يفضل الأجنبى المولود والمقيم بصفة دائمة فى البلاد.

مادة ٥: يحدد رسم الترخيص لأول مرة عند التجديد.

بـ ١٠٠٠ جنية مصرى.

ويستحق الرسم كاملاً عن السنة أو كسورها.

- ويؤدى الرسم المشار إليه بحوالة بريدية تصدر باسم مدير عام مديرية القوى العاملة والهجرة المختصة.
- وفيما يتعلق بتراخيص عمل الأجانب الصادرة من مكاتب تراخيص عمل الأجانب بالهيئة العامة للاستثمار، والهيئة العامة للبترول وقطاع شركات الأموال بمصلحة الشركات تحدد الحوالة البريدية باسم رئيس الإدارة المركزية للأمانة العامة بالوزارة.

مادة ٦: يعفى فئات الأجانب التالية من رسوم تراخيص العمل المشار إليها فى المادة (٥):

- رعايا جمهورية السودان الديمقراطية العاملون بمنشآت القطاع الخاص بجمهورية مصر العربية.
- الفلسطينيون الحاصلون على وثائق سفر صادرة من جمهورية مصر العربية أو من السلطة الفلسطينية.
- الإيطاليون والمقيمون بالبلاد لمدة لاتقل عن خمس سنوات.
- اليونانيون الراغبون فى العمل بجمهورية مصر العربية (تنفيذاً لأحكام اتفاقية التعاون الثنائى بالنسبة لمسائل العمل الموقعة عام ١٩٨١م بين مصر واليونان).
- الأجانب المنصوص عليهم فى الاتفاقيات الدولية والمنح والتى تكون جمهورية مصر العربية طرفاً فيها وينص على الإعفاء من الرسوم وفى حدود العمل بتلك الاتفاقيات.

مع عدم الإخلال بتحصيل الرسوم المقررة التى لم يصدر بشأنها إعفاء.

مادة٧: على الأجنبى الذى يرغب فى مزاولة العمل أو المنشأة التى ترغب فى استخدامه التقدم بطلب الحصول على ترخيص بذلك من الجهة الإدارية المختصة مرفقا بها المستندات مايفيد سداد الرسم المقرر.

١) مايفيد سداد الرسم المقرر.

٢) موافقة الجهة التى ستقوم بالعمل لديها إذا كان الأجنبى هو طالب الترخيص.

٣) الترخيص بمزاولة المهنة فى الأحوال التى تقتضى ذلك.

٤) موافقة الجهة المختصة برئاسة الجمهورية إذا كان الأجنبى من اللاجئين السياسيين.

مادة ٨: تصدر بطاقة الترخيص من الجهة الإدارية المختصة وتسلم إلى الطالب خلال ثمان وأربعين ساعة من تاريخ وصول موافقة جهات الأمن المختصة.

مادة٩: يصدر الترخيص لمدة سنة أو أقل كما يجوز إصدار لمدة تزيد على ذلك بعد سداد الرسم المقرر له عن المدة المطلوبة.

مادة١٠: يتم تجديد الترخيص بناء على طلب يقدم بذلك مرفقا به مايفيد سداد الرسم المقرر عن المدة المطلوبة وموافقة جهة العمل على التجديد.

ويصدر الترخيص فى هذه الحالة فى ذات يوم تقديم الطلب عدا حالات التجديد التى تستلزم العرض على رئيس الإدارة المركزية لتنظيم

الأستخدام فيكون إصدار الترخيص خلال خمسة عشر يوماً على الأكثر.

مادة ١١: يستخرج بطاقة بدل فاقد أو تالف للترخيص من مديرية القوى العاملة والهجرة المختصة دون رسوم وذلك بناء على طلب يقدم من صاحب الشأن مرفقاً به البطاقة التالفة أو مايثبت فقدها وتسلم البطاقة ذات يوم تقديم الطلب.

مادة ١٢: يلغى ترخيص عمل الأجنبى فى الحالات الآتية:

(أ) إذا حكم عليه فى جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة والآداب العامة.

(ب) إذا أثبت الأجنبى بيانات فى طلب الترخيص واتضح بعد حصوله عليه أنها غير صحيحة.

(جـ) إذا استعمل ترخيص العمل المصرح به فى مهنة أو جهة عمل خلافا لما استخرج الترخيص على أساسه.

(د) الحالات التى تمس مصالح البلاد الاقتصادية أو الاجتماعية أو الامن القومى ويتم الإلغاء بقرار من الوزير بعد عرض الإدارة المختصة.

مادة ١٣: تعد المنشآت التى تستخدم أجانب سجلا تدون فيه البيانات الآتية:

(أ) اسم الأجنبى ولقبه وجنسيته وديانته.

(ب) تاريخ ميلاده.

(جـ) المهنة ونوع العمل الذى يقوم به.

(د) مؤهلاته.

(هـ) رقم وتاريخ الترخيص له فى العمل.

(و) الأجر الذى يتقاضاه.

(ز) أسماء المساعدين الذين عينوا للتدريب على أعمال الخبير الأجنبى وتلتزم المنشآت التى تستخدم الأجانب كذلك بإخطار مديرية القوى العاملة والهجرة المختصة بزنتهاء التعاقد مع الأجنبى أو تركه العمل ومايفيد تسليم ترخيص العمل الخاص به.

مادة ١٤: على المنشآت التى تستخدم أجنبياً أو تخطر مديرية القوى العاملة المختصة خلال الأسبوع الأول من كل من شهرى يناير ويوليو من كل عام بالبيانات الآتية:

(أ) كشف بأساء الأجانب الذين يعملون بالمنشآت موضحاً به جنسياتهم ومهتهم وإرقام وتواريخ تراخيص العمل الممنوحة لهم وأسماء المساعدين إن وجدوا.

(ب) كشف بعدد ومهن العاملين لديهم والمتمتعين بجنسيه جمهورية مصر العربية.

مادة ١٥: يحظر على الأجانب الاشتغال بالمهن والأعمال والحرف الآتية:

(أ) الإرشاد السياحى.

(ب) الرقص الشرقى.

(جـ) أعمال التصدير والتخليص الجمركى ويستثنى الفلسطينيون من أعمال التخليص الجمركى.

مادة ١٦: يلغى كل نص سابق يخالف أحكام هذا القرار.

مادة ١٧: ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره.

المبحث الثانى
عقد التدرج المهنى
المطلب الأول
تعريف عقد التدرج وطبيعته وشروطه

نتناول فى هذا المطلب بيان تعريف عقد التدرج وتكييفه القانونى الشروط الواجب توافرها فيها وذلك فى فرعين على الوجه الآتى:

الفرع الأول
تعريف عقد التدرج وطبيعته

تعريف العقد:

عرفت المادة ١٤١ من قانون العمل الموحد التدرج بأنه يعتبر متدرجاً كل من يلتحق لدى صاحب عمل بقصد تعلم مهنة أو صناعة معينة».

ويصدر الوزير المختص قراراً بالقواعد والإجراءات المنظمة للتدرج المهنى (١)

---

(١) كان المشروع التمهيدى للتقنيين المدنى يتضمن تنظيمًا لعقد التمرين، وكان يعرفه على النحو التالى: «بمقتضى عقد تعليم المهنة، يتعهد رب مؤسسة صناعية أو زراعية أو تجارية صانع بأن يمرن أو يعمل على تمرين شخص آخر مهنة مقابل التزام هذا الشخص بنفسه أو ممثلاً فيمن ينوب عنه قانونًا بأن يشتغل لحساب رب العمل بالشروط والمدة المتفق عليها»، انظر مجموعة الأعمال التحضيرية للقانون المدنى، جـ٥ هامش ص ١٠٧.

كما عرف تقنين العمل الفرنسي[١] عقد التدريب المهني بأنه «عقد عمل من نوع خاص يلتزم بمقتضاه صاحب العمل بتوفير تكوين مهني، أصولي وكامل يجرى جزء منه في المشرع وفي جزء آخر منه في مركز لتكوين الصبيان، فضلاً عن دفع أجر لهم، ويلتزم المتدرب في المقابل العمل لدى صاحب العمل طيلة مدة العقد».

---

(١) المادة ١/١١٧ من قانون العمل الفرنسي الصادر في ١٦ يونيو سنة ١٩٧١م حيث عرف المشرع الفرنسي هذا العقد، باعتباره عقد عمل من نوع خاص على النحو التالي:

"Le contract d'apprentissage est contrat de travail de type particulier par un employeur s'engage outre le virsement d'un lesions prevues par le présent titre, a assuser une farmation professionnelle - dique et compléte, dispensée pour partie dans l'entreprise et pour partie - n' centre, de formation d'apprentis, a un jeun travailleur qui s'oblige, en a travailler pour cent employeur pendant la durée du contrat انظر في تعريف عقد التمرين في فرنسا روايت وديران Précis de Igislation industrielle 4e'dition no 358، وانظر ديران وفيتي جـ٢ فقرة ٦٨٧ ما بعدها.

وقد عرفت التوصية رقم ١١٧ لسنة ١٩٦٢م بشأن التدريب المهني أو التلمذة الصناعية في المادة ٤٤ منها التدريب بأنه «تدريب طويل الأمد ومنظم في مهنة ما يعترف بها تمارس بصفة رئيسية في مشروع ما أو لدى صاحب حرفة تستغل لحسابه الخاص وذلك بموجب عقد تلمذة كتابي ويوضع لهذا التدريب مستويات معنية».

كما عرفت المادة ٢ فقرة ١ التوصية رقم ١١٧ لسنة ١٩٦٢م بشأن التدريب المهني التدريبي بأنه «وسيلة من وسائل النهوض بطاقة المجتمع المهنية في حدود فرص الاستخدام ومساعدته في الإفادة من قدراته حتى يحقق لنفسه وللمجتمع أكثر من مزايا. (I. L. 0.official Bulletin. voi. xiv, No.3 supp I July 1926 P. 17).

وهذا التعريف يحمل فى طياته أثر التقدم الذى تحقق فى التكوين المهنى فى فرنسا،

تكييف عقد التمرين (طبيعة عقد تعليم المهنة):

قبل أن يتناول المشرع المصرى[(١)] تنظيم عقد التمرين فى قانون العمل السابق رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩م، الحالى ١٣٧ لسنة ١٩٨١م وقانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م كان عقد التمرين يعتبر عقداً غير مسمى، لا يخضع لغير المبادئ العامة فى نظرية الالتزامات، وكان هذا نقصًا فى النظام القانونى المصرى لأن تنظيم هذا العقد تفرضه حماية الصبى حتى لا يؤدى الأمر فى النهاية إلى

---

(١) فطن المشرع من مدة طويلة إلى ضرورة تنظيم هذه العلاقات فتضمن المشروع التمهيدى للقانون المدنى فى باب عقد العمل مادة خاصة بعقد التمرين هى المادة ٩٧١ من المشروع التمهيدى وكان يجرى حكمها كالآتى:

١) بمقتضى عقد تعليم المهنة يتعهد رب مؤسسة صناعية أو زراعية أو تجارية بأن يمرن أو يعمل على تمرين شخص آخر مهنة مقابل التزام هذا الشخص بنفسه أو مملاً فيمن ينوب عنه قانونًا بأن يشتغل لحساب رب العمل بالشروط والمدة المتفق عليها.

٢) تخضع شروط صحة العقد وآثاره لعادات المهنة والعرف الجارى فيها.

٣) تخضع أحكام عقد العمل على تعليم المهنة بالقدر الذى لا تتعارض فيه هذه الأحكام مع عرف المهنة.

٤) على رب العمل أن يعامل من عهد إليه تمرينه كما يفعل رب الأسرة وأن يراقب سيره وسلوكه فى محل العمل أو خارجه أو يبلغ أهلة أو مراسليه عن الأخطاء الجسيمة التى يرتكبها أو من الميول الشريرة التى يبدو عليه.

٥) وعليه كذلك أن يبادر بإخطارهم عن الأمراض أو الغياب أو المسائل الأخرى التى تقتضى تدخلهم.

وقد رأت لجنة مراجعة المشروع حذف هذه المادة، ولم يرد فى مجموعة الأعمال التحضيرية للقانون المدنى ما يفيد سبب حذفها.

الإضرار به جسمانيًا، وخلقيًا، فوق ما يتعرض له من استغلال الصانع الذي قد يدفعه حب الكسب إلى الإفادة بجهد الصبى دون أن يقوم بتعليمه، وقد تدارك المشرع هذا النقص ووضع فى قانون العمل السابق والحالى أسس تنظيم عقد التمرين أى التدرج[١]. ومع هذه الأسس اختلف الفقه فى تكييف عقد التمرين على الوجه الآتى:

ذهب جانب من الفقه إلى إخضاع عقد التمرين لقانون عقد العمل الفردى، حتى ولو لم يكن المتدرب يتقاضى أجراً نقديًا، ولكنهم اختلفوا فى تبرير هذا الرأى.

حيث ذهب البعض منهم إلى القول بإخضاع عقد التمرين إلى عقد العمل الفردى على أساس أن العامل يؤدى العمل لحساب صاحب العمل فى مقابل التعليم، أى أنه يعمل تحت إدارة وإشراف صاحب العمل ولذا يتوافر عنصر التبعية وأن تعلم العامل تحت التمرين يمثل أجراً عينيًا[٢].

بينما ذهب البعض الآخر إلى إخضاع عقد التمرين لقانون عقد العمل الفردى فى الحالة التى يثبت فيها أن العامل تحت التمرين يتقاضى أى أجر ولو كان أجراً مخفضًا على أساس أن العقد فى هذه الحالة يتضمن الصفتين المميزتين لعقد العمل الفردى وهما: التبعية فى أداء العمل، واقتضاء الأجر فى مقابله[٣].

---

(١) د/ محمود جمال الدين زكى، عقد العمل فى القانون المصرى، طبعة ثانية ١٩٨٢م ص ٦٧٢.

(٢) د/ على العريف، شرح قانون العمل فى مصر، الطبعة الثانية سنة ١٩٥٤م جـ١ ص ١٣.

(٣) د/ حلمى مراد، الوجيز فى قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ص ٩١ طبعة ١٩٧٣م.

كما ذهب بعض أنصار هذا الرأى فى تبريره إلى القول بأن المشرع لم يطلق اسم «عقد التمرين» على العامل تحت التمرين وإنما سمى هذا العامل بالعامل المتدرج[١]، وأطلق على عقده اسم «عقد عمل المتدرج» بقصد اعتباره عقد عمل تسرى عليه كل القواعد المقررة فى شأن عقد العمل الفردى بما لا يتعارض مع الأحكام الواردة فى الفصل الخاص بالتدرج والتدريب المهنى ولا يتنافى مع طبيعة عقد التمرين[٢].

ويمكن القول مع غالبية الفقه :[٣] بأن عقد التمرين أو المتدرج ليس عقد عمل فردى، وبالتالى لا يخضع لقواعد عقد العمل

---

(١) نصت م٣٧ من قانون العمل الموح السابق رقم ٩١ الصادر سنة ١٩٥٩م على أنه: «يعتبر عاملاً متدرجًا كل من يتعاقد مع صاحب عمل للعمل لديه بقصد تقلم مهنة أو صناعة» وتعبير العامل المتدرج مأخوذة من التعبير السورى على اعتبار أن العامل المتمرن يتدرج فى تعلم أصول المهنة [حلمى مراد، الوجيز فى قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ط ١٩٧٣م، ص ٩١].

(٢) د/ حلمى مراد، الوجيز فى قانون العمل، ص ٩١ طبعة ١٩٧٣م.

(٣) د/ حسن كيره، أصول قانون العمل، ط٣ سنة ١٩٧٥م ص ٢٤١ بند ١٢١ . د/ إسماعيل غانم، قانون العمل، فقرة ١٠٤ ص ٢٠٤ طبعة ١٩٦٢/٦١م. د/ عبدالودود يحيى، شرح قانون العمل، القاهرة ١٩٦٣م، ص ١٥١ وما بعدها . د/ محمد لبيب شنب، دروس فى قانون العمل ١٩٥٧م، ص ٥٣ وما بعدها . د/ حمدى عبدالرحمن، قانون العمل ١٩٧٦/٧٥م ص ١٣٩ - ١٤٠ . د/ محمد عمران، الوسيط فى شرح أحكام قانون العمل طبعة ١٩٨٠/٧٩م ص ٩٩ - ١٠٠.

الفردى[١]، وإنما يخضع للتنظيم الخاص به والوارد فى الباب الخامس من الكتاب الثالث من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م ومن منه قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١م، وتستند فى تبريرذلك إلى:

(أ) تكييف عقد العمل على أنه عقد عمل فردى إنما يغفل الصفة التى يختلف فيها عقد التمرين عن عقد العمل وهو موضوع كل من العقدين، فالغرض الرئيسى فى عقد التمرين ليس هو أداء العمل لحساب صاحب العمل، وإنما هو تعلم المهنة أو الحرفة مما يجعله عقد تعليم للعمل لا عقد عمل[٢].

---

(١) انظر شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٢ أكتوبر سنة ١٩٦٢م، موسوعة الفكهانى، جـ٣، تدرج ملاحق ١/٦٧، قضاء ٣ رقم ٢ حيث يقرر الحكم أنه «لا يعتبر عقد العامل المتدرج عقد عمل بالمعنى القانونى، فالغرض منه إتاحة الفرصة للعامل لتعلم أصول المهنة ولا يتدرج العامل المتدرج فى طائفة العمال إلا بعد اجتيازه مراحل التدرج والبرامج الدراسية والنظرية والعملية.. ولما كان من المقرر أن حق طلب وقف تنفيذ قرار الفصل قاصر على العمال الذين تربطهم بصاحب العمل عقود عمل غير محددة المدة الأمر الذى لا يتوافر فى هذه الدعوى فإنها تكون على غير أساس فتعين الرفض».

(٢) انظر فى هذا المعنى:

Durand: Traite de droit du travail T II (avec le concours vitu, 1950 - 1956) No. 187 ts.

وقضت محكمة شئون عمال القاهرة، ٣ إبريل سنة ١٩٥٦م، مدونة الفكهانى، جـ١/١ فقرة ٢٣١ ص ٣٠٠٣ من أنه «لا جدال فى أن عقد العمل تحت التمرين هو عقد مستقل الغرض الأساسى منه هو التعليم وليس الإنتاج، وأن الأعباء التى فرضها المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢م على صاحب العمل قد روعى فى فرضها عليه ما يحصل عليه من إنتاج العامل، فإذا كان العامل فى سبيل التمرين على مهنته، لم يكن عدلاً فرض أعباء على رب العمل وهو الذى يفيد العامل مهنيًا ولا يستفيد من عمله شيئًا يذكر» انظر د/ عبدالودود يحيى، شرح قانون العمل ص ١٣٨ طبعة ٣ سنة ١٩٨٩م - د/ محمد لبيب شنب شرح قانون العمل، ص ١١٣ طبعة ١٩٨٣م، دار النهضة العربية - د/ حمدى عبدالرحمن، قانون العمل ص ١٣٦ طبعة ١٩٧٦/٧٥م ودار الفكر العربى.

(ب) وإذا كان من يحصل على التمرين يعمل فى نفس الوقت تحت إدارة وإشراف صاحب العمل إلا أن التزامه بالعمل ليس هو الالتزام الأصلى فى العقد وإنما هو التزام تابع لالتزامه الأصلى بالتعلم[١].

(جـ) وأضيف أنه إذا كان صاحب العمل يلتزم فى بعض الأحوال بإعطاء المتدرب لديه أجراً فإن هذا الالتزام يظل هو الآخر مجرد التزام ثانوى لا يحجب الالتزام الأصلى بالتعليم.

(د) كما أن تسمية عقد التمرين بعقد العمل المتدرج لا تكفى للدلالة على أن المشرع يعتبر العقد عقد عمل تسرى عليه قواعد العمل الفردى لأن تخصيص فصل خاص لعقد التمرين مستقل عن الفصل الخاص بعقد العمل الفردى، واختلاف تسمية عقد التمرين عن تسمية عقد العمل الفردى دليلان على أن عقد التمرين ليس عقد عمل[٢].

وأخيراً يرى جانب من الفقه أن عقد التمرين يعتبر فى حقيقة الأمر عقد عمل فى طريق التكوين، فهو عقد عمل فى جانب منه وعقد تمرين فى جانب آخر، فالعقد يجمع بين العمل والتدريب وكل منهما يعتبر من عناصر العقد ولا عليه لأحدهما على الآخر[٣].

---

(١) د/ حسن كيره، مرجع سابق، فقرة ص ١٢١ ص ٢٤١ وما بعدها - د/ جلال العدوى، مصادر علاقات العمل فى القطاع الخاص فقرة ٣٧٨ طبعة ١٩٦٧م.

(٢) د/ إهاب إسماعيل، شرح قانون العمل ط ١٩٧٥م، ص ١٢٧ - د/ إسماعيل غانم، مرجع سابق، ص ٢٠٤ هامش (٣).

(٣) راجع د/ حسام الدين كامل الأهوانى، شرح قانون العمل ص ٣٤١، القاهرة ١٩٩١م.

ونؤيد ما ذهب إليه أنصار الرأى الثانى ويمكن لنا أن نضيف إلى الحجج السابقة: أنه ليس من المنطق أن يعتبر عقد التمرين ذو طبيعة مزدوجة فمرة يعتبر عقد التمرين من عقود العمل إذا كان العامل المتدرب يتقاضى أجراً ومرة أخرى عقداً من نوع خاص إذا لم يكن العامل المتدرب يتقاضى أجراً وذلك كما ذهب بعض الأنصار الرأى الأول فى تبرير رأيهم بأن عقد التمرين هو عقد عمل.

ويوجد اتجاه حديث فى القانون المقارن يرمى إلى إبراز أهمية جانب العمل فى عقد التمرين حيث يذهب قانون العمل الفرنسى إلى تكييف عقد التمرين على أنه «عقد عمل من نوع مخصوص»[1] فهو عقد عمل بقصد التمرين وليس عقد تمرين على عمل أو حرفة، وذلك خلافًا لما ذهب إليه الفقه التقليدى[2]، وذلك بقصد إفادة الصبى من جملة قوانين العمل والاتفاقيات الجماعية، وإن كان الرأى لا يتفق مع ما ذهب إليه المشرع المصرى.

---

(١) المادة ١١٧/١ سابق بالإشارة إليها: Un contrat de tupe particulie
انظر:
Camerlynck et autres: Traité de droit du travail, T 11 Les Salairs par Gtyon-Cafn Paris 1976 No. 76.

(٢) ديران وفيتى، بند ٦٨٧ وما بعدها.

الفرع الثانى
شروط عقد التدرج[١]

تضمنت المادة ١٤٢ من قانون العمل الموحد الشروط التى يجب توافرها عند إبرام عقد العمل المتدرج (عقد التمرين) فنصت على أنه: «يجب أن يكون اتفاق التدرج مكتوباً وتحدد فيه مدة تعلم المهنة أو الصنعه ومراحها المتتابعة والمكافأة فى كل مرحلة بصورة تصاعديه، على الا تقل من المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجر المحدد لفئة العمال فى المهنة أو الصنعة».

ومن النص السابق نجد أنه اشترط مجموعة من الشروط فى عقد التمرين كالكتابة، وتحديد مدة تعلم المهنة ومراحلها، وتحديد الأجر بصورة متدرجة ويمكن نتناول تلك الشروط على الوجه الآتى:

---

(١) نصت المادة ٩ من التوصية الدولية رقم ١١٧ لسنة ١٩٦٢م بشأن التدريب المهنى على أن عقد التلمذة يجب أن يتضمن ما يأتى:

(أ) الالتزام الصريح أو الضمنى بتدريب شخص على مهنة معينة مقابل التزام هذا الشخص بالعمل كتلميذ خلال فترة التلمذة.

(ب) مستويات ولوائح المهنة موضوع العقد كلما كان ذلك ضروريًا أو مرغوبًا فيه لصالح الأطراف المعينة.

(جـ) غير ذلك من الحقوق والالتزامات المتبادلة التى تتعلق بالموضوع والغير منصوص عنها فيما تقم. وبنوع خاص ملاحظة لوائح الأمن الصناعى.

(د) طريقة تسوية ما ينشأ بين الطرفين من نزاع.

(أ) اشتراط الكتابة[١]:

فيما يتعلق باشتراط الكتابة بالنسبة لعقد التدرج نجد أنه يثور تساؤل عما إذا كانت الكتابة شرطًا لانعقاد عقد التمرين أم مجرد شرط لإثباته؟

اختلف الفقه فى الإجابة على هذا التساؤل؟

حيث ذهب جانب من الفقه[٢] إلى القول: بأن ظاهر النص يوحى بأن الكتابة شرط للانعقاد ولذا فهى ركن فى العقد، فالنص الوارد بشأن وجوب الكتابة أخضع عقد التدرج لشكلية مزدوجة فبالإضافة إلى وجوب الكتابة اشترط توافر بيانات معينة لصحة هذا الانعقاد فإذا تخلف هذا الشكل المطلوب يكون العقد باطلاً وذلك أخذاً بظاهر النص.

ورأى أنه لا يمكن الأخذ بهذا الرأى لأن المشرع لم يجعل البطلان جزاءً على تخلف الشكلية وإنما اشترط الكتابة لتحرير العقد، ولم يرتب على تخلفها البطلان.

---

(١) ينص التشريع التونسى على أن عقد التلمذة يجب أن يكون بالكتابة ومن ثلاث نسخ يحتفظ صاحب العمل بنسخة، وتسلم الثانية للتلميذ أو ولى الأمر أما بالنسبة للثالثة فترسل لمفتش مكتب العمل المختص الذى يجب أن يعتمد العقد (م ٧ مرسوم التدريب المهنى الصادر فى ١٢ يناير سنة ١٩٢٦م).

(٢) انظر الأخذ بهذا الرأى د/ جلال العدوى، قانون العمل طبعة ١٩٦٨م فقرة ٢٨١ ـ د/فتحى عبدالرحيم عبدالله، مبادئ فى قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ص ٩٣ الناشر مؤسسة الثقافة الجامعية ـ الأسكندرية د/ عبدالودود يحيي، مرجع سابق، ص ١٥٦.

وذهب جانب آخر[١] من الفقه إلى اعتبار الكتابة شرط صحة لا شرط إثبات.

أما غالبية الفقه[٢] فيرون أن الكتابة إثبات وليست شرطًا لانعقاد العقد.

ولقد ساقوا لذلك تبريرات مختلفة على الوجه الآتى:

قال البعض منهم[٣]: أن كل أحكام عقد العمل الفردى تسرى على عمل المتدرج فيما لا يتعارض مع الأحكام الخاصة بالتدرج، وهو لم يشترط فى أحكامه الكتابة للانعقاد بل جعلها للإثبات.

بينما قال البعض الآخر[٤]: فى تبرير اعتبار الكتابة شرطًا للإثبات لا للانعقاد، بأن ذلك يؤدى إلى الإضرار بالمتدرجين المشترطون هذا الشرط فى صالحهم، وإذا كان المشرع يرخص للعامل فى إثبات عقد العمل بكافة الطرق رغم اشتراطه أن يكون هذا العقد بالكتابة أى الأصل (م ١/٣٢ عمل موحد)[٥]، وكانت هذه الرخصة مقررة لحماية العامل أفلا يكون العمال المتدرجون أولى بهذه الحماية.

ولهذا نجد أن أصحاب هذا التبرير يقيسون حكم (م١٤٢ عمل موحد) على حكم (المادة ٣٢ عمل موحد) لإتحاد العلة بحيث لا يجوز

---

(١) انظر د/ عبدالودود يحيى، مرجع سابق، ص ١٥٣.

(٢) د/ حسن كيره، مرجع سابق، ص ٢٤٤ ـ ٢٤٥ ـ د/ عبدالناصر العطار، مرجع سابق ص ٦٧٣ ـ د/ نعمان جمعة، قانون العمل، بند ٦١، ص ١٢٨ ـ ١٢٩.

(٣) د/ حلمى مراد، مرجع سابق، ص ٩٢.

(٤) انظر د/ حسن كيره، مرجع سابق، ص ٢٤٤ ـ ٢٤٥ ـ د/ محمد عبدالخالق عمر، قانون العمل الليبى ص ١٦.

(٥) تقابل المادة ٣٠ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨٤م.

لصاحب العمل أن يثبته بغير الكتابة، أو ما يقوم مقامها من إقرار أو يمين، بينما يجوز للمتدرج إثباته بكافة طرق الإثبات، علاوة على أن النص لم يصرح بأنها ركن فى العقد فلا محل للتشدد(١).

ولا يحول دون صحة هذا الرأى أن يكون واضع القانون قد تطلب ذكر بيانات معينة فى العقد لأنه قصد من الزام صاحب العمل بذكر بعض البيانات التى يجب كتابتها عند إبرام العقد، حماية العامل المتدرج وتنبيهه إلى خطورة ما يقدم عليه فيتمكن من معرفة مدة العقد، ومبلغ الأجرة عند كل مرحلة. وبالتالى فإما أن يقدم على إبرام العقد، وإما أن يحجم عنه، وهذا ما يتفق مع الشريعة الإسلامية حيث اشترطت فى العقد أن يعلم طرفاه محتوياته ومضمونه عملاً بمنع المنازعة وبرفع الخلاف.

ولكن أصحاب الرأى القائل بالشكلية للانعقاد قد ردوا على من أخذ بالقياس بأن هذا القياس قياس مع الفارق لأن تخلف شرط الكتابة فى عقد العمل لا يؤثر على وجود العقد إذا توافرت أركانه، وأما تخلف الكتابة فى عقد التمرين فإنه يؤدى إلى عدم وجود العقد، ولن تترتب عليه أيه حقوق للعامل المتدرج باعتبار عقد التدرج عقداً شكلياً.

ولكن رد على ذلك: بأنه الكتابة شرط للإثبات، وليس للانعقاد لأنه عند عدم وجود عقد تدرج مكتوب يجوز للعامل وحدة أن يثبت حقوقه بكافة طرق الإثبات تطبيقًا للمادة الخاصة بعقد العمل الفردى

---

(١) د/ حسن كيره، مرجع سابق، ص ٢٤٤ - ٢٤٥ - د/ عبدالناصر العطار، مرجع سابق، ص ٦٥ - ٦٦ - د/ محمد لبيب شنب، مرجع سابق، فقرة ٥٩ ص ٨٢.

لأن كل أحكام عقد العمل تنطبق على عقد التمرين فيما لا يتعارض مع الأحكام الخاصة، والواردة بشأنه.

(ب) مدة تعلم المهنة:

اشترطت المادة ١٤٢ عمل موحد أن يتضمن العقد مدة تعلم المهنة ومراحلها المتتابعة»[1].

(جـ) أجر المتدرج:

يشترط أن يتضمن العقد الأجر المتدرج الذى يحصل عليه العامل المتدرب على ألا يقل فى المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجور لفئة العمل فى المهنة التى تتدرج فيه.

وسنتناول هذا الشرط بالتفصيل المناسب فيما بعد عند التحدث عن التزامات صاحب العمل المالية.

(د) سن التدريب:

وقد جاء فى المادة ٩٩ من قانون العمل الموحد ١٢ لسنة ٢٠٠٣م بأنه «يحظر تشغيل الأطفال الاناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الاساسى، أو أربع عشرة سنة أيهما اكبر، ومع ذلك يجوز تدربهم متى بلغت سنهم اثنتى عشرة سنة». وعليه لايجوز إبرام عقد التمرين إلا إذا بلغ سن المتدرب اثنتى عشر

(١) وقد صدر قرار من وزير العمل رقم ٦٧ لسنة ١٩٨٧م فقرة (٢) تنفيذ المادة ١٥ من قانون العمل ١٣٧ لسنة ١٩٨١م حيث جاء به بأن لاتقل مدة التدريب عن سنتين ولاتزيد عن ثلاثة سنوات تقابل المادة ١٥ من قانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١م، هذا وتكون هذه المدة محصورة ما بين سن ١٢ سنة وحتى عشرين سنة (م ١٢ من قرار وزير العمل رقم ٦٧ لسنة ١٩٨٧م).

سنة[١] والأصل أن تخضع أهلية المتدرب فى إبرام العقد للقواعد العامة، ولا تقاس على أهلية العامل[٢] لأن أحكام أهلية العامل استثناء من القواعد العامة والاستثناء لا يقاس عليه ولا يتوسع فى تفسيره، ولما كان عقد التمرين نافعًا نفعًا محضًا للمتدرب، فيكون له طبقًا للقواعد العامة إبرامه بدون إذن الولى أو الوصى عليه[٣]، وله - فى جميع الأحوال - إنهاء هذا العقد بدون إبداء أسباب. كما ينتهى العقد ببلوغه سن العشرين (م ١٢ من القرار الوزارى رقم ٦٧ لسنة ١٩٨٧م الصادر من وزير العمل تنفيذ للمادة ١٥ من ق ١٣٧ لسنة ١٩٨١م) - حيث لم يصدر القرار الوزارى تنفيذ للمادة ١٤١ من ق ١٢ لسنة ٢٠٠٣م ونرى بأن قصر التمرين على من لم يبلغ سن العشرين سنة لا يتفق والظروف الاقتصادية الحالية وما يصاحبها من زيادة فى البطالة بالنسبة للخريجين وخاصة خريجى الجامعة الأمر الذى يستلزم بالنسبة لهم أن يغيروا من مهنتهم وبالتالى احتياجهم إلى الالتحاق لدى أصحاب الأعمال «المدربين» لتعلم مهنة جديدة يتمكن بمقتضاها من إيجاد فرص عمل فى المجتمع ولما كان خريج الجامعة لا يقل غالبًا عن التخرج عن اثنين وعشرين سنة فنجد أن نص

---

(١) تقابل المادة ١٤٤ من قانون العمل المصرى رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١م.

(٢) حددت بعض التشريعات السن الذى يجوز فيها التعاقد بقصد تعلم المهنة، فيقوم بتوقيع العقد ولى أمر التلميذ إذا كان سنه أقل من ١٦ سنة «ليبيا مادة ٢/٩ قانون سنة ١٩٦٢م بين ١٤، ١٨) [تونس مادة ٩ من قانون التدريب المهنى] وبين ١٠، ١٦ سنة [السودان مادة ٣ من قانون التلمذة الصناعية سنة ١٩٣٠م].

(٣) أو بين ١٢، ١٨ سنة [الأردن مادة ١٤ من قانون ٢١ لسنة ١٩٦٠ - أما إذا زاد سن التلميذ عن ١٦ فى ليبيا والسودان أو عن سن ١٨ سنة فى الأردن فيحق للتلميذ التعاقد شخصيًا].

هذا القرار الوزارى يقف عائقًا أمامهم فى الالتحاق بمراكز التدريب ولذا اقترح أن يعدل نص القرار الوزارى بحيث لا يضع حد أقصى لمن يلتحق للتمرين لدى أصحاب الأعمال أو يرفع السن إلى ٢٥ سنة أو ثلاثين سنة حتى يتمكن شباب الجامعات من الالتحاق بأمكن التمرين لاكتساب مهن تساعدهم على العمل والاكتساب وفقًا لاحتياجات المجتمع الفعلية. وهو مايأمل أن يأخذ به القرار الوزارى عند صدوره تنفيذاً للمادة ١٤١ من قانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م

كما يستلزم أن تتوافر شروط معينة فى الصانع تتعلق بالشرف والأمانة وحسن السمعة فضلاً عن الكفاية المهنية حتى لا يؤدى هذا إلى الإضرار بالصبى جثمانيًا أو خلقيًا فضلاً عن تعرضه لاستغلال الصانع الذى قد تدفعه الأنانية إلى الإفادة بجهد الصبى دون أن يعنى تعليمه.

التمييز بين التمرين أو التدرج وبين التدريب المهنى:

أشارت المادة ١٤١ عمل موحد إلى أن الوزير المختص يحدد بقرار منه الشروط والأوضاع التى تتبع فى التدرج المهنى وهو نظام يختلف عن نظام عقد التمرين أو التدرج.

فالتدريب المهنى فى مصر لم يعد من اختصاص وزارة القوى العاملة بل أصبح تابعًا لوزارة الصناعة بعد أن ضمت مصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهنى إليها منذ إنشائها سنة ١٩٥٦م.

حيث لاحظت وزارة الصناعة أن عقد التمرين أو التدرج، باعتباره طريقًا لتعلم المهنة، كان يتفق مع العصور الماضية ومع النظام الاقتصادى الذى كان الإنتاج فيه يقوم على ذوى الحرف وأصحاب

المصانع الصغيرة، ولذلك فى العصر الحديث تضاءلت أهميته تبعًا لتضاؤل دورهم فى الإنتاج الذى صار يعتمد على المشروعات الصناعية الضخمة، وتقوم الآن على التكوين المهنى فى الدول المتقدمة فى معاهد خاصة تعدها الدولة أو فى مراكز للتدريب تلحق بالمصانع الكبرى، حيث يلتحق فيها التلاميذ الحاصلين على شهادة الإعدادية بعد اختبار مدى صلاحيتهم للعمل فى المهنة التى سيتدربون بها، وترتبط كل منشأة بالتلاميذ الذين تشترك بهم فى مركز التدريب بعقود تسمى «عقود التلمذة الصناعية»، يتقاضى التلميذ بمقتضاه فى فترة التدريب أجراً.

وبعد أن يقضى التلميذ فترة التدريب بمركز التدريب ينتقل للعمل فى مصنع المنشأة التى ارتبط بها مع وضعه تحت الملاحظة والتوجيه، فإذا ما انتهى من مدة التلمذة الصناعية منح شهادة تثبت ذلك.

والنظام السابق يفضل نظام التدرج لأنه يوفر إمكانيات التدريب على آلات حديثة، ومسايرة للتطور الصناعى الذى تكون المصانع أكثر استجابة له من ورش المدارس الصناعية[1].

---

(١) د/ إسماعيل، مرجع سابق، مرجع سابق ص ١١٢ بند ٦٤ طبعة ١٩٨٠م مطبعة جامعة القاهرة والكتاب الجامعى.

المطلب الثانى
التزامات صاحب العمل (المدرِّب)
تجاه المدرَّب

تتعدد التزامات صاحب العمل «المدرِّب» تجاه العامل المتدرب ما بين التزامات مالية أخرى فنية ويقصد بها تقديم التدريب النظرى والعملى للعامل المتدرب، والتزامات أخرى فرعية تتمثل فى تسليم العامل المتدرب شهادة انتهاء التدريب، مع الإشراف على سلوكه أثناء التدريب، والتقيد بقواعد العمل المنظمة لتشغيل الأحداث والنساء، مع الالتزام بدفع تعويض عن الإضرار التى يلحقها العامل المتدرب بالغير، ولهذا سنتناول تلك الالتزامات فى فروع ثلاثة على الوجه الآتى:

الفرع الأول
الالتزامات المالية

من آثار عقد التمرين أنه يوجد على صاحب العمل «المدرِّب» التزامات مالية فى مواجهة العامل المتدرج وهذه الالتزامات تنحصر فى التزامين هما:

١) الالتزام بدفع أجر المتدرب.

٢) الالتزام بدفع أقساط الضمان الاجتماعى.

أولاً: الالتزام بدفع الأجر للمتدرب:

نهجت التشريعات العمالية فى موضوع استحقاق العامل المتدرج أجراً منهجان:

الأول: اتجه إلى ترك تحديد أجر العامل المتدرج إلى إرادة المتعاقدين، فلا إلزام على صاحب العمل بدفع أجر متدرجًا للمتدرب ما لم يتفقا على ذلك على أساس أن عقد التدريب يقوم على ركن أساسى واحد يتمثل فى التعليم المهنى، أما العمل الذى يقوم به المتدرب خلال فترة تدريبه لدى صاحب العمل، والأجر الذى قد يتقاضاه، فليسا سوى ركنين ثانويين إلى جانب الركن الأساسى المشار إليه[(١)].

وعلى ذلك نجد أن هذا الاتجاه لم يجعل من الأجر الذى يتقاضاه العامل صفة إلزامية بل ترك تحديده أى استحقاقه أو عدم استحقاقه إلى إرادة المتعاقدين، أى الالتزام به يستند إلى الالتزام العقدى.

وقد شهدت البلدان التى أخذت بهذا الاتجاه أى التى تركت تشريعاتها لأصحاب الأعمال حرية مطلقة فى دفع أو عدم دفع أجر للمتدرب، أو أغفلت حتى مجرد الإشارة إلى الأجر ممارسات مختلفة حيال هذا الموضوع:

فمن أصحاب العمل من يدفع للمتدرب أجراً رمزيًا ومنهم من يكتفى بتقديم وجبة طعام له بالإضافة إلى (مصروف جيب) ليوم العطلة الأسبوعية، ويعمد البعض الآخر إلى عدم تقديم شيئًا للمتدرب خلال المراحل الأولى من التدريب المهنى[(٢)].

---

(١) د/ إهاب إسماعيل، مرجع سابق ص ١٢٦ ـ د/ عبدالودود يحيى، مرجع سابق ص ١٥٤.

(٢) هذا ما جرى عليه العمل فى فرنسا قبل أن يتدخل المشرع الفرنسى من خلال القانون الصادر فى ١٦ يوليو عام ١٩٧١م ليقرر للمتدرب حقًا فى الحصول على أجر يتزايد بصفة دورية منذ ابتداء التدريب انظر فى ذلك:
Belorgy Boubli pochard op. cit. n. 164ets.

بل كثير من أصحاب العمل يعكسون الآية، ويتقاضون من المتدربين لديهم أجوراً مقابل ما يقدمونه لهم من تدريب مهنى[١].

وإن مثل هذه الممارسات تؤدى بلا شك إلى الحد من التدريب المهنى ذلك أن دفع أجر معقول للمتدرب يمثل إحدى الوسائل التشجيعية للإقبال على التدريب. إذ غالبًا ما تتجه عائلات العمال فى ظل الممارسات المذكورة إلى تفضيل الدخل الفورى الذى يحصل عليه الصغير مقابل العمل، على الأجر الأكبر المؤجل الذى يمكن أن يتقاضاه بعد إتمامه للتدريب المهنى غير المأجور.

ولهذا فإن الالتزام بدفع أجر معقول للمتدرب يساهم فى الدخل العائلى من جهة ويسد الحاجة الفورية للمتدرب من جهة أخرى، كما أنه لابد من أن يكون فعالاً له للإقبال على الإعداد المهنى بنسبة أكبر بكثير مما لو كان سيخضع لتدريب مهنى غير مأجور.

وهذا ما دفع بعض التشريعات إلى أن تولى الإعداد المهنى عناية خاصة، وذلك بتضمين تشريعاتها وسيلة أساسية من وسائل تشجيع الصغار وعائلاتهم على الاتجاه للتدريب المهنى ألا وهى تقرير التزام

---

(١) دفعت مثل هذه الممارسات المشرع البريطانى مؤخراً إلى أن يحظر على أرباب الأعمال تقاضى أى أجور من المتدربين أو ذويهم وأن يفرض على من يخالف ذلك من أرباب الأعمال عقوبة الغرامة التى لا تتجاوز مائة استرلينى بالإضافة إلى رد المبالغ التى يتقاضونها مقابل التدريب، وقد ورد هذا الحظر فى القواعد الآتية:
Wages Councils Act, 1979, Section 19(1), (2) Agricultural Wages Act 1948 Section 6, Subestions 5, 6, 7.
انظر فى ذلك:

Diz and Crump on "Contracts of Employment" Sixth Edition By D. W. Crump, London, Butterworths 1980, n, 1-25, 1.26.

قانونى على عاتق صاحب العمل بأن يؤدى للمتدرب مكافأة فى كل مرحلة بصوره تصاعدية على الا تقل فى المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجر المحدد لفئة العمال فى المهنة او الصنعه التى يتدرج فيها (م ١٤٢ عمل موحد).

ثانيًا: أما الاتجاه الثانى فلم يترك أداء الأجر لإرادة المتعاقدين أو على الأصح لإرادة صاحب العمل حرية الاتفاق على استحقاق المتدرب أو عدم استحقاقه للأجر خلال فترة التدريب بل نصت صراحة على إضفاء صفة الإلزام على أجر المتدرب. بحيث يمثل أداء هذا الأجر أحد الالتزامات القانونية الواقعة على عاتق صاحب العمل(١).

ويؤيد هذا الاتجاه ما نصت عليه المادة ٦٠ من الاتفاقية العربية رقم ١ لسنة ١٩٦٦م بشأن مستويات العمل العربية حيث نصت على أنه: «يحق للأحداث الذين يعملون بمقتضى عقد التدرج الحصول على أجر عادل أو منحة ملائمة أثناء فترة تدرجهم».

ولنا أن نتسآل عن موقف المشرع المصرى فى الإتجاهين:

نصت المادة م١٤٢ عمل موحد من قانون العمل على أنه «يجب أن يكون اتفاق التدرج مكتوباً وتحدد فيه مدة تعلم المهنة أو الصنعة ومراحلها المتتبعه والمكافأة فى كل مرحلة بصورة تصاعديه، على الا

---

(١) انظر Belorgy Boubli, I, pochard op. n. 164ets.

J. Rivero et J. Savaier, Droit du travail 7éme éd, Themis Paris 1987, pp. 377.

G. H. Cameerlvnck et G Lyon - Caen, Droit du travail, 7éme. Dalloz, Paris, 1975, 78.

انظر المادة ١٩ من المرسوم اللبنانى رقم ١١٠١١٩ لسنة ١٩٦٨م.

تقل فى المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجر المحدد لفئة العمال فى المهنة أو الصنعة التى يتدرج فيها »

والنص السابق يوحى لنا فى ظاهره بوجوب إعطاء المتدرج مكافأة[١] فى جميع مراحل التدرج، وأنه عنصر من عناصر العقد، فى حين أن العمل الذى يؤديه الصبى أو العامل المتدرج وفقًا لعبارة النصوص تجد مقابلة فى جهد الصانع لتعليمه حرفته أو صناعته، بحيث لا يستحق الأول (المتدرب) فى بداية مراحل التعليم على الأقل مكافأة من الثانى (الصانع).

كما أن استلزام الأجر الأدنى للصبى، فى آخر مراحل التعليم لا يتفق مع العدالة ـ حيث ينفى فى هذه الفترة، ذلك الجهد الذى يبذله الصانع بدون مقابل ـ ولا مع مصلحة الصبى إذ يخشى أن يعمل هذا الأخير إلى الإفادة بجهد الصبى ليحصل على مقابل الأجر الذى يدفعه له دون عناية بتعليمه[٢].

وعلى ذلك ذهب غالبية الفقه[٣] إلى عدم ضرورة اشتراط النص فى عقد التمرين على حصول العامل على أجر، وخاصة أن المادة ١٤١ من قانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣م (عمل موحد) [٤] لم تشترط أجراً يعطى

---

(١) كان يطلق على المقابل الذى يتقاضاه المتدرج فى المادة ١٢ من قانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١م مصطلح الأجر. وقد افتقدنا ذلك فى مؤلفنا السابق «الوسيط فى شرح احكام قانون العمل لسنة ٢٠٠٠م وأفترضنا تسميتها قيمة ص ١٠٠، ١٠١

(٢) د/ محمود جمال الدين زكى، مرجع سابق، ص ٦٧٣.

(٣) د/ إسماعيل غانم، مرجع سابق، فقرة ١٠٤ مكرر، ٢٠٦، ٢٠٧ ـ د/ إهاب إسماعيل، مرجع سابق، ص ١٢٩ ـ ١٣٠ ـ د/ حسن كيره، مرجع سابق، ص ٢٤٥، سنة ١٩٧٩م ـ د/ جلال العدوى، مرجع سابق، فبقرات ٢٨٣ ـ ٢٨٦ ـ د/ محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل بند ٨٣، ط ٤ سنة ١٩٨٣م.

(٤) مقابل المادة ١١ من قانون ٣٧ لسنة ١٩٨١م.

للعامل المتدرج، والتوفيق بين النصين يقتضى القول بأن صاحب العمل لا يلزم بدفع أجر المتدرج فى المراحل الأولى للتمرين بل مكافأة فقط، لأنه المستفيد فى هذه المرحلة عند تدريبه على العمل، بينما لا يفيد صاحب العمل كثيراً نظراً لأن المتدرج لازال يتمرن على العمل فإذا أتقن المتدرج مرحلة من مراحل عمله أمكن القول بأنه يؤدى عملاً لصاحب العمل يستحق عنه أجراً (منحة تدريب) بحيث يتدرج هذا الأجر بتدرج مراحل التمرين على ألا يقل فى المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى لأجور العمال فى المهنة التى يتدرج فيها هذا العامل[١].

وفضلاً عن هذا فإن المادة ٣/٢٧ من القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤م الخاص بالتأمينات الاجتماعية نصت على الآتى: «واستثناء مما تقدم يمنح المتدرج بدون أجر معاشًا شهريًا قدره مائة قرش فى حالة العجز الكامل المستديم، أما فى حالة الوفاة فى منح المستحقون تعويضًا قدره ١٠٠ جنيه توزع عليهم طبقًا للجدول رقم (٣) المرفق».

وواضح أن هذه المادة وهى تبين طريقة احتساب معاش العامل المتدرج الذى يصاب بإصابة عمل، وأقرت إمكان عدم تقاضى العامل المتدرج أى أجر[٢].

ثانيًا: الالتزام بدفع أقساط التأمين الاجتماعى:

نظم قانون التأمينات الاجتماعية المصرى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥م خمسة أنواع من التأمينات هى:

---

(١) انظر: د/ حسن كيره، مرجع سابق، ص ٢٤٥ بند ١٢٢ ـ د/ عبدالناصر العطار، شرح أحكام قانون العمل ط ١٩٨٩م ص ٦٦.
(٢) انظر إهاب إسماعيل، مرجع سابق، ص ١٣٠.

(أ) التأمين ضد الشيخوخة والعجز والوفاة.
(ب) التأمين ضد إصابات العمل.
(جـ) التأمين ضد المرض.
(د) التأمين ضد البطالة.
(هـ) تأمين الرعاية الاجتماعية لأصحاب المعاشات.

ولقد وسع قانون التأمين الاجتماعي المشار إليه دائرته حيث يطبق على العمال الذين يخضعون لقانون العمل «ممن لا تقل سنهم عن ١٨ وتربطهم بصاحب العمل علاقة عمل منتظمة[١]، وعمال القطاع العام وموظفي الدولة برمتهم[٢]، والحق به قانون آخر «لفئات القوى العاملة» التي «لم تشملها قوانين المعاشات بالتأمين الاجتماعي «ليقرر لهم معاشاً حالة الشيخوخة أو العجز الكامل عن العمل، ولزويهم في حال الوفاة، ويخضع لهذا القانون الأخير، طوائف العمال الذين لا يخضعون لقانون العمل ١٣٧ لسنة ١٩٨١م من ناحية، والعاملون المستقلون، كالمقاولين وأصحاب المهن الحرة التي لا تنظم مهنهم قوانين خاصة[٣].

ونتسآل عن مدى انطباق قانون التأمين الاجتماعي على الصبي المتدرب في مجالاته المذكورة؟

إذا ما رجعنا إلى نصوص قانون التأمين الاجتماعي نجد أنه في المادة ١٩ منه نصت على أنه: «تقدر المعاشات على أساس المتوسط الشهري للأجور المستحقة للمؤمن عليه خلال السنتين الأخيرتين من اشتراكه في التأمين إن قلت عن ذلك».

---

(١) م٢/أ من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥م مصري.
(٢) م٢/ب من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥م مصري.
(٣) م١/٢ من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥م مصري.

ويستفاد من النص السابق أن المشرع يعتبر أجر العامل أو المتدرب يمثل الوعاء الذى يحسب على أساسه الاشتراك فى التأمينات الاجتماعية، الأمر الذى يحمل على الاعتقاد بأن العامل المتدرج غير المأجور يخرج كقاعدة عامة من نطاق تطبيقه.

ولكن المشرع فى المادة ٥٤ من قانون التأمينات الاجتماعية مد مظلة التأمينات لتشمل الصبية المتدربة أقل من ١٨ عامًا سواء أكان التدريب بأجر أو بغير أجر فى هيئة التأمينات التابع لها، ويعفى من أداء أية اشتراكات عنه حتى بلوغه سن ١٨ عامًا[١]، وينتفع الصبى فى حالة وقوع إصابة له بمزايا العلاج والرعاية الطبية كاملة، ويمنح معاشًا شهريًا قدره ١٠ جنيهات إذا نتج عن الإصابة عجز كامل أو وفاة[٢].

أما فى حالة ما إذا كان الصبى يتدرب بأجر: يلزم صاحب العمل بدفع اشتراكات تأمين إصابة العمل وتبلغ ٣٪ من الأجر حتى بلوغه ١٨ عامًا وفى هذه الحالة إذا وقعت إصابة عمل للصبى، نتج عنها عجز كلى أو وفاة يستحق إلى جانب الرعاية الطيبة معاشًا يمثل قيمة ٨٠٪ من متوسط أجره خلال السن الأخيرة عن مدة الاشتراك فى التأمين[٣].

ويتضح أن استفادة المتدرج من التأمين المجانى ضد إصابات العمل وأمراض المهنة منوطه بتوافر الشروط الآتية:

---

(١) م ٥٤ من ق ٧٩ لسنة ١٩٧٥م.
(٢) م٢/ب من قرار وزير العمل رقم ٦٧ لسنة ١٩٨٧م.
(٣) م ٥١ من ق ٧٩ لسنة ١٩٧٥م.

١) أن يكون التدريب المهنى غير مأجور.
٢) أن يكون سن المتدرب أقل من ١٨ سنة.
٣) أن يتم تسجيل الصبى المتدرب بواسطة صاحب العمل لدى هيئة التأمينات الاجتماعية التابع لها.

وإذا تخلف شرط من هذه الشروط تتوقف فى رأينا مجانية التأمين ضد إصابات العمل وأمراض المهنة، ويلتزم صاحب العمل بدفع أقساط التأمين المذكورة بواقع ٣٪ من مجمل الأجور التى يدفعها للعامل تحت التدريب.

ولكن يثور التساؤل بصدد التدريب المهنى غير المأجور فما هو الأساس الذى يمكن أن تحسب عليه نسبة الـ ٣٪ المشار إليه؟

إن خلو قانون التأمنيات الاجتماعية من أى نص يجيب على هذا التساؤل يحملنا الرجوع إلى القواعد العامة، والقول بأنه لابد من اللجوء إلى أجر المثل لاعتماد أساسًا لحساب أقساط الاشتراك فى صندوق التأمين الاجتماعى.

أما فى غير الحالة الاستثنائية الموضحة سابقًا والمتعلق بالتأمين المجانى فيتعين على كل صاحب عمل والمتدرب لديه الوفاء بالالتزامات المالية التى يفرضها قانون التأمين الاجتماعى لتمكين المتدرب من الاستفادة من التأمينات الاجتماعية التى يشتمل عليها القانون.

ومما سبق يمكن القول بأن العمال المتدرجين يخضعون لأحكام قانون الضمان الاجتماعى سواء كانوا يتقاضون أجوراً أم لا وفى حالة تقاضيهم أجوراً يدفع صاحب العمل ٣٪ من الأجر، ويعفى فى

حالـة عـدم تقاضيـهم أجـراً، ويتـفـق التـشـريع المصـرى فـى ذلك مـع عـدد من التشريعـات العربية[١]، ويتفق موقف المصرى أيضًا مـن مـا جـاء فى المـادة ٢٢ من الاتفاقـيـة العـربيـة رقم ٩ لعـام ١٩٧٧م بشأن التـوجيـه ضـمـان حـق المتـدربين فى التـأمـين الاجـتـماعى أثنـاء فـترة التدريب.

أمـا التـشـريع الفـرنسى: فـقـد كـان أكـثـر تـعـاطفًا مع المتدربين فى هـذا المجـال لأنـه بعـد أن أخضعهم لأحكـام التأمينات الاجتماعية وألزم أصحـاب الأعـمال بدفـع الاشتراكـات المحددة لبنك التـأمينات[٢]، نص على إعفاء المتـدربين من اقتطاعات الضمان الاجـتـماعى وكذلك من اقـتطاعات ضـريبـة الدخل[٣]، ولا يخفى ما لهذا الاتجاه التـشـريعى من أثر فى حماية المتدربين تشجيع الإقبال على التدريب المهنى.

---

(١) المادة ٩ من قـانون الضـمـان الاجـتـمـاعى اللبنانى المعـدل بموجب القـانون رقم ٧٥/١٦ الصـادر بتـاريخ ١٩٧٥/٤/١١م المادة (٢) من الفـصل الثـانى من نظام الضـمـان الاجـتـمـاعى المغـربى رقم ٧٢/١٨٤ ـ المادة ٢١ من القـانون رقم ٦٩٠٣ المعدل بالقانون رقم ٧٢/٤٥ فى جمهورية موريتانيا ـ المادة (٣) من الفصل الثالث من قـانون التـأمـينات الاجـتـمـاعـيـة التـونسى رقم ٥٤٣ لسنة ١٩٥٩م ـ المادة (٤) فـقرة (٥) من قانون الضمان الاجـتـماعى فى دولة البحرين رقم ٣٤ لسنة ١٩٧٦م وكذلك المادة ٢٠ من ذات القانون.

(٢) انظر فى تفصيل ذلك وخاصة كيفية حساب اشتراكات أصحاب الأعمال ومقدار الإعفاءات المالية المقررة لهم بسبب قيامهم بالتدريب.

Cfriedel, "Apprentissage" Encvclopedie, Droit du travil, les Dollaz, Paris, 1976. n. 146, 163.

(٣) المادة ٧/١١٨ (من قانون العـمل الفرنسى التى أضيفت إلى هذا القـانون بموجب رقم ٧٧/٧٦٧ الصادر بتاريخ ١٩٧٧٧/٧/١٢م).
انظر فى ذلك بالتفصيل:

G. thomas, Op. Cit, P. 283.

الفرع الثانى
التزامات صاحب العمل الفنية

يقصد بالالتزامات الفنية لصاحب العمل تلك الواجبات المتصلة بالإعداد المهنى للمتدرب بغرض الوصول إلى المستوى المطلوب فى إتقان المهنة أو الحرفة المتفق عليها فى عقد التدريب المهنى ولما كان الإعداد المهنى لأى مهنة أو صناعة يتطلب تناول العامل المتدرب دراسات نظرية يعقبها تطبيق علمى، فإن التزامات صاحب العمل لابد وأن تشتمل على التزامين[١] هما:

(أ) الالتزام بتهيئة التدريب النظرى.

(ب) الالتزام بتقديم التدريب العملى أوالتطبيقى.

سنتناول هذين الالتزامين بشىء من التفصيل على الوجه الآتى:

أولاً: تهيئة التدريب النظرى:

إن السياسات التشريعية للدول تختلف فى بيان الجهة المسئولة عن تحديد البرامج أو المناهج النظرية للتدريب المهنى، ومن استعراضنا لنصوص تشريعات العمل العربية والفرنسية نجد أن الدول سلكت فى ذلك اتجاهين:

الاتجاه الأول: ذهبت تشريعات العمل فى بعض الدول العربية إلى ترك هذه المهمة لوزير العمل، ويصدر الوزير قراره فى تحديد البرامة

---

(١) انظر بهذا المعنى

Marcel Cremineux "Le contrat d'apprentissage" Rec. Dalloz 1972 chro p. 235 ets. n. 27.

النظرية للتدريب بناء على اقتراح لجان فنية تمثل أطراف علاقات العمل الثلاث[1]. أو بناء على رأى المجلس الأعلى للتدريب المهنى[2]، أو المؤسسات العامة الفنية[3]، أو المؤسسات العمالية[4]، أو ما الاتفاقيات مع صاحب العمل المعنى[5]، وتذهب بعض التشريعات إلى أن تعهد لوزير العمل مهمة اقتراح البرامة المشار إليها، على أن يصدق على هذا الاقتراح من قبل رئيس مجلس الوزراء[6].

أما الاتجاه الثانى: ما سلكه المشرع الفرنسى[7] حيث احتفظ لنفسه بحق وضع الأحكام العامة للتدريب النظرى، فوضع جميع الشروط الواجب توافرها فى مراكز التدريب النظرى من حيث الاستعدادت الفنية وكفاءة المدربين ومسئولياتهم وخضوعها لرقابة

---

(١) قانون العمل السورى م ٣٩.

(٢) قانون العمل فى دولة البحرين م ٨.

(٣) قانون العمل فى دولة الإمارات العربية المتحدة م ٥٠.

(٤) قانون العمل العراقى م ١٨٣.

(٥) قانون العمل العمانى م ٢٣.

(٦) نصت من ٦٠ من نظام العمل السعودى على أنه: « لوزير العمل اقتراح تحديد المهن التى يجرى فيها تدرج العمال، ومدة التدرج فى كل مهنة أو حرفة، وكذلك البرامج النظرية والعملية وشروط الفحص والشهادة التى تعطى بانتهاء مدة التدرج على أن يصدق على هذا الاقتراح من قبل رئيس مجلس الوزراء».

(٧) إعداد من ١/١١٦ حتى ٨/١١٦ من قانون العمل الفرنسى وانظر فى تفصيل الأحكام العامة للتدريب النظرى فى التشريع الفرنسى:

M. Cremineux "Le contrat d'apprentissage" n. 27 Dalloz Paris 1972

Gilbert Thoms: Le Formation professionnalle et l'apprentissage Revpart, de droit social, n. 330.

"Run et Galland": "Droit du travail" 2émé ed sirey, Paris 1978. Tome L, N: 453.

الدولة على أساليبها المتدرب فى أحد المراكز التى حددها لتلقى التدريب فى المهنة المتفق عليها فى العقد[١]، وتمكينه من متابعة جميع الدروس النظرية[٢]، كما نص على ألا تقل مدة هذه الدراسة النظرية عن ٣٦٠ ساعة سنويًا كحد أدنى[٣]، وأن تعتبر ساعات التدريب النظرى ضمن ساعات العمل اليومية، وأن تدخل فى حسابها[٤] هذا بالإضافة إلى النص على إلزام صاحب العمل بتسجيل المتدرب للتقدم لامتحان دبلوم التعليم الصناعى المتعلق بالمهنة المنصوص عليها فى عقد التدريب[٥].

أما عن موقف المشرع المصرى: فقد نحى إلى الأخذ بالاتجاه الأول فى تحديد الجهة المسئولة عن وضع البرامج النظرية للتدريب المهنى عندما نص فى المادة ١٣٣ عمل موحد على: إنشاء صندوق لتحويل التدريب والتأهيل تكون له الشخصية الاعتبارية العامة، يتبع الوزير المختص، وذلك لتمويل إنشاء وتطوير وتحديث مراكز وبرامج التدريب التى تستهدف المواد بين احتياجات سوق العمل المحلى والخاص. ويختص الصندوق بوضع الشروط والقواعد التى تتبع لبرامج ومدد التدريب المهنى الدراسية والنظرية، ونظم الاختبارات والشهادات التى تصدر فى هذا الشأن... الخ.

---

(١) م ٦/١١٧ عمل فرنسى.

(٢) م ٧/١١٧ عمل فرنسى.

(٣) م ٣/١١٦ عمل فرنسى كما نصت م ٨ عن المرسوم اللبنانى رقم ١١٩١٩ لعام ١٩٦٨م على أنه: «على رب العمل أن يمنح المتدرب وقتًا كافيًا لتلقى التعليم النظرى على أن لا يقل عن ١٠ ساعات فى الأسبوع».

(٤) م ٢/١١٧ عمل فرنسى.

(٥) م ٩/١١٧ عمل فرنسى.

والملاحظ من النص السابق أن المشرع تجنب التنظيم التفصيلي كما فعل المشرع الفرنسي بصدد التدرج أو التمرين، وذلك لمراعاة الاختلافات التي توجد بين المهن المختلفة، لذلك فقد نص المشرع في المادة المذكورة ينشأ الصندوق لتمويل التدريب وأوكل المشرع إليه الاختصاصات المشار إليها في الفقرة الثانية من المادة ١٣٣ عمل موحد، ولا شك أن الغرض من تشكيل هذ الصندوق هو العمل على تطوير نظام التدرج وتوجيهه إلى تحقيق أهدافه لحماية الراغبين في تعلم المهنة أو الصناعة وتنظيم تدريبهم بما يحفظ حقوق كل من الطرفين ويتلاءم مع مصلحة الاقتصاد القوى بوجه عام.

كما خول المشرع وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب أن يحدد بقرار منه القواعد والإجراءات المنظمة للتدرج المهني (م ١٤١ عمل موحد).

وقد نصت م ١٣٤ من ق العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م على أن «تتكون موارد الصندوق المشار اليه في المادة السابقة (م١٣٣) من:

١) ١٪ من صافي أرباح المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون والتي يزيد عدد العاملين بها على عشرة عمال.

٢) ماتخصصه له الدولة من موارد.

٣) الاعانات والتبرعات والهبات التي يقبلها مجلس إدارة الصندوق طبقاً للقواعد التي تحددها اللائحة التنفيذية للصندوق.

٤) عائد استثمار احوال الصندوق، طبقاً للقواعد التي تحددها اللائحة التنفيذية للصندوق.

ويكون للصندوق حساب خاص لدى احد البنوك التجارية المعتمدة لدى البنك المركزي وترحل أمواله من ستة ماليه إلى أخره.

ويعد الصندوق سنويا القوائم الدالة على المركز المالى وتخضع امواله لرقابة الجهاز المركزى للمحاسبات.

ونظام التدريب يختلف عن نظام التدرج أو التمرين ، فعندما لوحظ أن النظام الأخير لم يعد صالحًا لإعداد العدد الكافى من العمال الفنيين اللازمين للصناعات الحديثة قامت وزارة الصناعة بإنشاء مراكز التدريب المهنى تشترك فيها عدة منشآت صناعية بعدد من التلاميذ الحاصلين على الشهادة الإعدادية على الأقل بعد اختبار مدى صلاحيتهم للعمل فى الجهة التى سيتدربون بها ، وترتبط كل منشأة بالتلاميذ الذين تشترك بهم فى مركز التدريب بعقود تسمى (عقود التلميذة الصناعية). ويتلقى التلميذ فى هذا المركز التدريب النظرى والعملى على أيدى متخصصين، مؤهلين لتعليمهم على أن ينتقل للعمل بعد انتهاء التدريب بمنصع المنشأة التى ارتبط بها مع وضعه تحت الملاحظة والتوجيه، ولا شك أن نظام التدريب المهنى يتميز عن نظام التمرين، إذ أن الالتحاق بالمدارس الصناعية يوفر إمكانية التدريب النظرى والعملى على الآلات الحديثة ومسايرة التطور الصناعى[1].

ثانيًا: تقديم التدريب العملى:

أن الغاية الأساسية من عقد التمرين أو التدرج المهنى هى تعلم العامل مهنة بطريقة تخوله فى النهاية ممارستها كعامل مؤهل يتقاضى بعد ذلك الأجر التى ينالها أمثاله فى تلك المهنة، وهذا لن يتأتى إلا إذا قام بالتدريب عليها نظريًا وعمليًا ، فالتدريب العملى لازم لتطبيق التدريب النظرى الذى تلقاه العامل، وعادة ما يسبق التدريب النظرى

---

(١) د/ أحمد شوقى المليجى، عقد العمل، ص ١١١.

التدريب العملى، ويقع على صاحب العمل إعداد العامل من الناحية العملية أو التطبيقية، وعبء تحقيق هذه الغاية يقع على المعلم أى صاحب العمل إذا كان يقوم صاحب العمل بنفسه تدريبه، أما إذا لم يقم بنفسه بتولى التدريب فيقع على المعلم الذى يستأجره صاحب العمل.

وقد جاء قانون العمل المصرى صريحًا فى هذا المجال حيث نص على ذلك فى المادة ١٣٣ ق ١٣٧ من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣م »[١].

وترى ان التدريب العملى يجب أن يقوم على عناصر ثلاثة هى:

١) من حيث الاستعدادات الفنية:

يتعين أن يتوافر فى مكان العمل كافة التجهيزات الآلية والوسائل الفنية اللازمة للتدريب العملى، كالآلات والأدوات والمواد الخام وغيرها من الوسائل التعليمية والتطبيقية[٢]، كما يجب أن تكون طبيعة مكان العمل ملائمة لإجراء التدريب[٣]، وأن تتوافر فيه جميع شروط الصحة والسلامة العمالية، ويعتمد منح صاحب العمل ترخيصًا لمزاولة التدريب المهنى فى بعض الدول على تأكد الجهات الرسمية المعنية من توافر الاستعدادات الفنية المشار إليها فى مؤسسته[٤].

---

(١) صدر تطبيقًا لنص المادة ١٥ عمل مصرى قرار وزير العمل رقم ٦٧ لسنة ١٩٨٧م والمشار إليه سابقًا.

(٢) نص على هذا الالتزام قانون العمل بدولة الإمارات المتحدة فى المادة ٤٢ منه ـ نظام العمل السعودى المادة ٥٧ منه ـ قانون العمل الفرنسى المادة ٥/١١٧ منه.

(٣) الفقرة (٣) من المادة ٣ من القرار البحرينى رقم ١٣ لسنة ١٩٧٩م.

(٤) هذا ما جرى عليه العمل فى فرنسا تطبيقًا لنص المادة ٥/١١٧ من قانون العمل الفرنسى.

٢) من حيث تأهيل المدرب:

قد يتولى صاحب العمل التدريب بنفسه وفى هذه الحالة يتعين أن يكون حائزاً على المؤهلات والخبرات الكافية فى المهنة أو الحرفة المراد تدريب العامل فيها، وقد يقتصر دور صاحب العمل على تأمين التدريب، وهذا يقتضى أن يكون لديه مدربين حائزين على المؤهلات والخبرات اللازمة. (م ١٣٧، ١٣٨، ق ١٢ لسنة ٢٠٠٣م).

وقد أيدت ذلك منظمة العمل الدولية عندما نصت فى الفقرة (جـ) من المادة ٤٨ من التوصية الدولية رقم ١١٧ الصادرة عن منظمة العمل الدولية عام ١٩٦٢م والمتعلقة بالتدريب المهنى على أنه: «يجب أن يكون الأطراف المسئولين عن تدريب التلميذ مؤهلين أنفسهم تمامًا لتقديم التدريب، أو أن يكونوا فى وضع يمكنهم من تنظيم تقديمه عن طريق شخص أو أشخاص مؤهلين لذلك»[١].

٣) الارتباط المباشر بين التدريب النظرى والتدريب العملى:

يجب أن يكون التدريب العملى تطبيقًا للدراسة النظرية التى تلقاها المتدرب، وبالتالى يلتزم صاحب العمل بالتنسيق الزمنى بين نوعى التدريب عن طريق تعديل الساعات اليومية المقررة للتدريب

---

(١) كذلك ورد النص على هذا الالتزام فى المادة ٤٢ من قانون العمل بدولة الإمارات العربية وفى الفقرة ٤ من المادة ٣ من القرار رقم ١٣ لسنة ١٩٧٩م الصادر من دولة البحرين تنظيم الشروع والأوضاع الخاصبة بالتدريب المهنى للعمال البحرينيين فى منشآت القطاع الأهلى - المادة ٥٧ من نظام العمل السعودى - المادة ٥/١١٧ من قانون العمل الفرنسى.

العملى فى مؤسسته، بما يتناسب ومواعيد التدريب النظرى الذى يتلقاه المتدرب فى مركز التدريب المهنى[١].

الأعمال ذات الصلة المباشرة بالمهنة المتفق عليها فى العقد، ولذلك نجد أن المشرع استحدث عقد التدريب أو التدرج المهنى حتى لا يترك الراغبين فى تعلم مهنة أو حرفة معينة فريسة لاستغلال أصحاب الأعمال، بحيث يستفيدون من قيامهم بمساعدتهم فى الأعمال التى يعهدون بها إليهم، دون اهتمام حقيقى بتلقينهم أصول المهنة أو الحرفة المتفق عليها[٢].

جزاء الإخلال بالتزام التدريب: إذا أخل صاحب العمل بالتزامه بالتدريب سواء كان الإخلال راجعًا إلى التدريب النظرى أو التدريب العملى فإنه يكون مسئولاً فى مواجهة المتدرب ويلتزم بالتعويض.

---

(١) انظر فى هذا المعنى:

Gilbert, Thomas, "Le Formation Professionelle et L' apprentissage" p. 282, Paris, 1972.

هذا وقد حدد القرار الوزارى المصرى رقم ٦٧ لسنة ١٩٨٧م مدة التدريب النظرى والعملى وساعات التدريب اليومية فى الفقر (٢) حيث نص فيها على أنه: «يجب ألا تقل مدة التدريب عن سنتين ولا تزيد على ثلاث سنوات ويتضمن عقد عمل المتدرج تقسيم المدة إلى مراحل متتابعة تتفق وقواعد تعليم المهنة» - الفقرة (٦/أ) حيث نص فيها «على صاحب العمل الذى يقوم بالتدريب إتباع ما يأتى: (أ) أن يحرر كشفًا به ساعات التدريب وفترات الراحة بشرط ألا تزيد ساعات التدريب اليومى على ست ساعات، وأن يخطر مكتب القوى العاملة المختص».

J. M. Belirgev. B. Boubli, M. Bochard "Apprentissage, (e) Orientation Formation Professionelle", Preface de n. Catala, ????? tech. Paris, 1974 n. 162.

(2) G. Thomas, Op. Cit, P. 282.

الفرع الثالث
الالتزامات الفرعية لصاحب العمل

إن الالتزامات الفرعية والتى قد يلتزم بها صاحب العمل قد يكون مصدرها اتفاق الطرفين أى المتدرب وصاحب العمل، كما قد يكون مصدرها تشريعات قانون العمل المختلفة، وأخيراً قد يكون مصدرها القواعد العامة، ونلقى الضوء على تلك المصادر وما تتضمنه من التزامات فرعية إلى جانب الالتزامات الرئيسية التى تقع على عاتق صاحب العمل على الوجه الآتى:

أولاً: الالتزامات التعاقدية:

هى تلك الالتزامات التى تنشأ من اتفاق المتدرب وصاحب العمل في عقد التدريب المهنى، ويلتزم صاحب العمل بها طالما أنها لا تتعارض مع النظام العام أو الآداب استناداً إلى نص المادة ١٤٧/١ مدنى والتى تنص على أن «العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين أو للأسباب التى يقرها القانون». وعلى ذلك يعتبر فقه القانون العقد شريعة المتعاقدين بمعنى أن القاضى يطبق العقد على العاقدين بما يتضمن من، التزامات كما لو كان يطبق قانونًا خاصًا بهما مع ملاحظة أن العقد لا يجوز أن يخالف نصوص القانون الباتة (الآمرة) لأنها من النظام العام، ولكن يجوز أن يخالف نصوص مكملة لأنها تطبق إذا لم يكن هناك اتفاق يخالف حكمها.

ومن أمثلة الالتزامات الفرعية التى يلتزم بها صاحب العمل أن يتضمن عقد التدريب شرطًا يلزم صاحب العمل بتشغيل المتدرب لديه بعد انتهاء مدة التدريب(١).

ولنا أن نتساءل هنا: إذا تضمن عقد التدريب شرط يتضمن التزام صاحب العمل تشغيل المتدرب بعد التدريب، وأخل بالشرط فهل يعتبر فسخًا أم فصلاً تعسفيًا أم مبتسراً، أم هذا الشرط لا يعنى سوى الالتزام بإبرام عقد عمل ولم يبرم فما جزاؤه؟ وهل تنطبق نظرية التعسف فى استعمال الحق؟

للإجابة على كل تلك التساؤلات نستطيع القول: أن الفسخ إنما يتعلق بعقد تم الاتفاق على إنشائه وأخل أحد طرفيه بتنفيذ التزامه فيحق للطرف الآخر أن يلجأ إلى طلب الفسخ سواء كان هذا الفسخ اتفاقيًا - أي مستنداً إلى شرط فى العقد ينص على اعتبار العقد مفسوخًا من تلقاء نفسه إذا أخل أو امتنع أحد الطرفين عن تنفيذ التزامه والحكم القضائى بالفسخ فى ظل هذا الشرط يكون حكمًا تقريريًا - أو قضائيًا أى بمقتضى حكم قضائى وإذا ما نظرنا إلى عقد التدريب الذى يتضمن شرط إلزام صاحب العمل بتشغيل المتدرب بعد انتهاء التدريب نجد أنه فى محتواه عقد تدريب وليس عقد عمل حتى نكون أمام عقد يستوجب فسخه إذا ما أخل صاحب العمل بالتزامه، وبالتالى فالمتدرب لم يتم تشغيله لدى صاحب العمل حتى نكون أمام

---

(١) نص قانون العمل فى دولة الإمارات العربية فى مادته (٤٧) على أنه «يجوز أن يتعهد العامل فى عقد التدريب بأن يعمل بعد انتهاء تدريبه لدى صاحب العمل أو فى المنشأة التى جرى تدريبه فيها مدة تزيد على ضعف مدة التدريب، كما يجوز أن يتعهد صاحب العمل فى عقد التدريب باستخدام العامل.

حالة فصل تعسفى أو مبتسر ـ وكل ما فى الأمر أن هذا الشرط لا يعنى سوى التزام بإبرام عقد عمل امتنع صاحب العمل عن تنفيذه، وهنا يحق للمتدرب أن يلجأ إلى القضاء طالبًا إجبار صاحب العمل بإبرام عقد العمل أو استصدار حكمًا من القاضى يحل محل عقد العمل، كل ذلك مشروطًا بألا يترتب على تعيين العامل بالمنشأة لدى صاحب العمل ضرراً بالعمل، أو بصاحب العمل أما إذا امتنع صاحب العمل عن إبرام عقد العمل دون أن يكون هناك مبررات لهذا الامتناع سوى الإضرار بالمتدرب أو لم تكن هناك مصلحة يرمى إلى تحقيقها أو لم تكن ذات أهمية (م ٥ مدنى مصرى) كان متعسفًا بامتناعه عن تنفيذ الشرط وإبرام عقد العمل ويحق للمتدرب أن يطالبه بالتعويض أيضًا إذا ما لحق ضرراً بسبب امتناع صاحب العمل عن إبرام عقد العمل واستناداً إلى تعسفه فى استعمال الحق الذى أضر به وخاصة أن الاستعمال لا يعود بأية مصلحة، فإنه والحال كذلك، يعد تعسفًا فى استعمال الحق، إذ فقد بذلك صاحب العمل تحقيق غاية الحق «وهى تحقيق المصلحة» لأن شريعة الحقوق وغايتها هى تحقيق المصالح وليس الإضرار بالغير، وحيث تتخلف الغاية فى استعمال الحق وهى المصلحة فى حالتنا هذه فإننا نكون أمام إحدى صور التعسف فى استعمال الحق[١].

كذلك قد يتضمن عقد التدريب التزامًا فرعيًا على صاحب العمل بإرسال العامل المتدرب فى بعثة تدريبية إلى خارج البلاد بعد انتهاء التدريب المحلى.

---

(1) Brethe de La Gressaye Jean: Introduction Générale a Letude..

ثانياً: التزامات التشريعات العمالية والمدنية:

إن هذه الالتزامات تتعدد وتتنوع ومنها الالتزام بالتعويض عن الأضرار التى يتسبب فيها العامل للغير، أو التقيد بقواعد العمل المنظمة لتشغيل الأحداث والنساء، الالتزام برعاية المتدرب وإرشاده والإشراف على سلوكه، كما يلتزم بتسليم المتدرب شهادة إتمام التدريب.

ونتناول هذه الالتزامات بالتأصيل والبحث على الوجه الآتى:

(أ) مسئولية معلم الحرفة عن خطأ المتدرب تجاه الغير:

نص المشرع المصرى فى المادة (١٧٣) مدنى مصرى على مسئولية معلمى الحرف تجاه الأخطاء التى يرتكبها المتدربين لديهم، وجعل مسئوليتهم مسئولية مفترضة تقوم على أساس من توافر الرعاية، ودون حاجة إلى إثبات الخطأ من معلم الحرفة وذلك بمجرد أن يضطلع معلم بتعليم تلميذه أو صبيه لأن اضطلاعه بذلك يعتبر بمثابة اتفاق مع الولى على نفس الصغير يلقى على عاتقه واجب رقابة المتدرب، طوال الوقت الذى يكون فيه هذا الأخير تحت إشراف معلم الحرفة.

وقد نصت المادة ١٧٣ فقرة ثانية على أن تنتقل الرقابة على القاصر المتدرب من أبيه أو الولى على نفسه إلى معلم الحرفة، فيسأل معلم الحرفة عن كل ما يقع المتدرب فى أثناء وجوده فى رعايته[1]، حيث لم يفرق القانون المصرى بين المدرس ومعلم الحرفة فى أساس المسئولية حيث جعل مسئوليتهما قائمة على أساس الخطأ

(١) انظر د/ سليمان مرقس، الوافى، المجلد الثانى ص ٧٥٩/ ٧٦٠ طبعة ١٩٨٩م.

المفترض (م ١٧٣ مدنى) لأنهما يخضعان لأحكام واحدة فيما يتعلق بمسئوليتهما، بعكس القانون المدنى الفرنسى حيث جعل مسئولية المدرسين غير مفترضة، وأبقى على مسئولية معلم الحرفة مسئولية مفترضة.

هذا وترتفع مسئولية المعلم المفترضة عنه بمجرد خروج المتدرب من رعايته وعودته إلى رعاية أبيه حين يكون الأب أو من يتولى ولايته هو المسئول ابتداءً عما يرتكبه الصبى المتدرب بعد ذلك.

كما تنتهى مسئولية المعلم المفترضة أيضًا ببلوغ المتدرب سن المسئولية الجنائية وهى خمسة عشر سنة حيث نصت المادة ٢/١٧٣ مدنى مصرى على أنه: «... (٢) ويعتبر القاصر فى حاجة إلى الرقابة إذ لم يبلغ خمسة عشر سنة، أو بلغها وكان فى كنف القائم على تربيته، وتنتقل الرقابة على القاصر إلى معلمه فى المدرسة أو المشرف على الحرفة، ما دام القاصر تحت أشراف المعلم أو المشرف، وتنتقل الرقابة على الزوجة القاصر إلى زوجها أو إلى من يتولى الرقابة على الزوج... ».

ومن النص نجد أنه لا يكون بعد بلوغ المتدرب سن المسئولية الجنائية مجال مساءلة المعلم عن أفعال المتدرب إلا على أساس مسئولية المتبوع عن انحراف أى خطأ تابعه أثناء أو بسبب العمل (م ١٧٤ مدنى مصرى)(١).

---

(١) نصت المادة ١٧٤ مدنى على أنه « ١) يكون المتبوع مسئولاً عن الضرر الذى يحدثه تابعه بعمله غير المشروع، حتى كان واقعًا منه فى حال تأدية وظيفته أو بسببها. ٢) وتقوم رابطة التبعية ولو لم يكن المتبوع حراً فى اختيار تابعه، متى كان عليه سلطة فعلية فى راقبته وفى توجيهه».

انظر مؤلفنا فى «مسئولية المتبوع عن انحراف خطأ تابعه» دراسة مقارنة بين القانون المدنى والفقه الإسلامى الناشر دار النهضة العربية طبعة ١٩٩٠م.

هذا وإذا لم يتمكن معلم الحرفة من دفع مسئوليته سواء بنفى الخطأ المفترض فى جانبه أو بنفى السببية المفترضة بين الفعل الضار وذلك الخطأ المفترض سواء أكان بنفى السببية المباشرة أى عن طريق إثبات أن الفعل الضار كان سيقع حتمًا ولو تخلف الخطأ المفترض، أم كان من طريق إثبات أن للفعل الضار سببًا أجنبيًا عنه، وفى هذه الحالة لا يكون للمضرور إلا مطالبة الخاضع للرقابة نفسه الذى ارتكب الفعل إذا كان مميزاً بحيث يسأل عن أفعاله الضارة ووجد له مال.

وإذا التزم المدرب أى معلم الحرفة بدفع التعويض المحكوم به كان له حق الرجوع على الصبى المتدرب إذا كان هذا الأخير شخصًا مميزاً حيث يجوز مساءلته عن أفعاله الضارة وفقًا للقواعد العامة. وقد قررت المادة (١٧٥) مصرى هذا الحق صراحة عندما نصت على أن للمسئول عن عمل الغير حق الرجوع عليه فى الحدود التى يكون فيها هذا الغير مسئولاً عن تعويض الضرر.

(ب) التقيد بأحكام تشغيل الأحداث والنساء:

لقد اهتمت التشريعات العمالية بوضع قواعد خاصة بالعاملين من الأحداث ومنها المشرع المصرى (م ٩٩ - ١٠٣ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م) إذ أنه: «يحظر تشغيل الأطفال من الاناث والذكور قبل بلوغهم سن اتمام التعليم الاساسى، أو اربعة عشرة سنة ايهما اكبر، ومع ذلك يجوز تدريبهم متى بلغت سنهم اثنى عشرة سنة».

كما نص على أنه: «لا يجوز تشغيل الحدث أكثر من ست ساعات فى اليوم ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل فى مجموعها عن ساعة واحدة وتحدد هذه

الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغل الحدث أكثر من أربع ساعات متصلة. (م ١٠١ من ق العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م).

وفى جميع الأحوال لا يجوز تشغيل الحدث فيما بين السابعة مساءً والسابعة صباحًا (م ٢/١٠١ عمل موحد).

يحظر تشغيل الأحداث ساعات عمل إضافية أو تشغيلهم فى أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية (م ١/١٠ عمل موحد).

كما اهتمت التشريعات العمالية ومنها تشريع العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م بوضع أحكام لتشغيل النساء (م ٨٨ - ٩٧ عمل) ومنها:

أنه لا يجوز تشغيل النساء فى الفترة ما بين السابعة مساءً والسابعة صباحًا الا فى الاحوال والاعمال والمناسبات التى يصدر بها قراراً من الوزير المختص (م ٨٩ عمل موحد)(١).

ومنها أيضًا لا يجوز تشغيل النساء فى الأعمال الضارة بهن صحيًا أو أخلاقيًا وكذلك فى الأعمال الشاقة أو غيرها من الأعمال التى تحدد بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب (المادة ٩٠ من قانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م).

---

(١) حكمة هذا النص ترجع إلى التقاليد والقيم الأخلاقية فى مجتمعاتنا التى تنظر إلى المرأة نظرة تختلف عن نظرتها إلى الرجل، كما أن العمل الليلى يعتبر أشد تعبًا وإجهاداً من العمل نهاراً، بالإضافة إلى أن المنزل يحتاج دائمًا إلى المرأة فى فترة الليل لرعاية الأطفال بوجه خاص، والسير على شئونهم وهو واجب اجتماعى يسمو على أى شىء آخر.

والسؤال الذى يثور هنا هل تنطبق القواعد المشار إليها على الصبى المتدرب (ذكر أو أنثى) والذى يصدق عليه تعريف الحدث[(١)]؟

لا شك أن المشرع عندما تدخل لتنظيم علاقات العمل وضع اعتبارات عديدة منها الاعتبارات الصحية بالحدث قوامها أن الحدث بحكم السن الضعيف وفى مرحلة النمو والتكوين ويحتاج إلى اهتمام كبير براحته وأن كل تعب أو إجهاد قد يعرض نموه للخطر ويفسد تكوينه مما يؤدى إلى وفاته مبكراً أو يجعله يقضى حياته ضعيفًا هزيلاً كالعاجزين، بالإضافة إلى الاعتبارات الصحية هناك اعتبارات أخرى اجتماعية واقتصادية لأن نشر التعليم الإلزامى يوجب منع الأطفال من العمل حتى سن معين حتى يتفرغوا للدراسة، كما أن مكافحة البطالة توجب الحد من تشغيل الأحداث بدلاً من منافستهم للعمال البالغين خاصة وأن أصحاب الأعمال يتجهون غالبًا إلى تشغيل الأحداث لأنهم أرخص أجراً من العمال الكبار وأقل تذمراً من شروط العمل وأضعف صوتًا فى الشكوى.

---

(١) عرفت المادة ٩٨ عمل مصرى الحدث بأنه «يعتبر طفلاً - فى تطبيق أحكام هذا القانون - كل من بلغ الرابعة عشرة سنة أو تجاوز سن اتمام التعليم الأساسى ولم يبلغ ثمانى عشرة سنة كاملاً، ويلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلاً دون سن السادسة عشر يمنحه بطاقة تثبت أنه يعمل لديه وتلصق عليها صورة الحدث وتعتمد من مكتب القوى العاملة المختص ».

وقد اختلفت التشريعات العربية فى تحديدها لسن الحدث. فذهبت المادة ٤٩ من قانون العمل فى دولة البحرين إلى تحديد سن الحدث ما بين الرابعة عشر والسادسة عشر أما المشرع العراقى فقد عرف الحدث فى المادة ١/٨٦ بأنه من لم يكمل الثامنة عشر من العمر.

وإن كانت الاعتبارات الاقتصادية المشار إليها لا تقوم دائمًا بالنسبة للتدريب المهنى السليم، لأنه يمثل إعداد النواة للعامل المنتج، وليس استنزافًا لها فإن الاعتبارات الاجتماعية والصحية المذكورة عاليه تبقى قائمة بالنسبة للصبية المتدربين الذين لابد من أن يتاح لهم مجال النمو الجسمانى والنفسى فى جو طبيعى بعيد عن المخاطر والإرهاق.

ولهذا نرى أن قواعد حماية الأحداث والنساء هى قواعد واجبة التطبيق على الصغار سواء أكان عاملين أو متدربين، وخاصة أن المشرع المصرى قد ذهب إلى الإشارة إلى ذلك عندما نص على سن العامل المتدرب فى المادة ٩٩ عمل بقوله: «يحظر تشغيل أو تدريب الأطفال من الاناث والذكور قبل بلوغهم سن اتمام التعليم الأساسى أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر. ومع ذلك يجوز تدريبهم متى بلغت سنهم اثنتى عشرة سنة».

(جـ) رعاية المتدرب وارشاده والإشراف على سلوكه:

سلكت بعض التشريعات إلى النص على هذا الالتزام الأخلاقى[1]، والذى يمثل التزامًا على جانب صاحب العمل من حيث توليه الرقابة على سلوك المتدرب والعمل على توجيه الوجهة الأخلاقية مع إخطار والديه بكل سلوك مشين يرتكبه وعلى صاحب العمل أن يبذل من العناية بسلوك المتدرب ومعاملته

---

(١) انظر على سبيل المثال: المادة ٦٣ من نظام العمل السعودى، المادة ١٠ من المرسوم اللبنانى رقم ١١٠١٩ لسنة ١٩٦٨م، المادة ٢٩ من قانون العمل فى القطاع الأهلى بدولة البحرين، المادة ٣٥٦ من قانون العمل التونسى.

كأب صالح فيرشده ويشرف على سلوكه ويبذل فى ذلك عناية الرجل العادى.

هذا ويلتزم صاحب العمل بمحاولة علاج الانحرافات الأخلاقية التى يرتكبها المتدرب، كما يهتم بمرضه وتغيبه، ويجب ألا يفرق بين المتدربين من ناحية العمل ولا يميز أحدهم على الآخر إذ يجب على صاحب العمل حماية المتدرب من سوء معاملة زملائه أو غيرهم من الأشخاص[١]، وفى معرض عدم التفرقة بين المتدربين نصت التوصية رقم ١١٧ لسنة ١٩٩٢م الخاصة بالتدريب المهنى على أنه: «يجب أن يكون التدريب المهنى بريئًا من كل تفرقة أساسها الجنس أو اللون أو الدين أو العقيدة السياسية أو الأصل العنصرى أو الاجتماعى» (مادة ٢ فقرة ٤).

كذلك تنص الاتفاقية الدولية رقم ١١١ لسنة ١٩٥٨م على منع التفرقة العنصرية فيما يختص بالاستخدام والمهنة[٢]. فتنص على أن يتبع كل عضو سياسة وطنية تحقق المساواة فى المعاملة، وفى الفرص بما يختص بالتوظف أو المهنة بالطرق التى تتناسب مع الظروف والعادات الوطنية ويكون القصد من هذه السياسة تلافى وإزالة أية تفرقة بهذا الخصوص (مادة ٢).

ونصت المادة ٣ فقرة هـ على وجوب الأخذ بهذه السياسة فى مجال الإرشاد المهنى والتدريب المهنى وخدمات التوظيف.

---

(١) المادة ٢/٣٥٦ من قانون العمل التونسى.

(٢) انظر نص الاتفاقية فى مجموعة اتفاقيات العمل الدولية ص ١٠٩٦.

هـذا ولـم يسلك المشـرع المصـرى مسـلك بعض التـشـريعـات العربيـة فـى النص عـلى هذا الالتـزام الأخـلاقـى عـلى اعتبـار أنـه لا ضرورة لتقنين التزام أخلاقى من الطبيعى أن يتقيد أصحاب العمل به، ولكن أرى أن طبيعة العلاقة بين المتدرب وصاحب العمل وصغر سن المتدرب فى أغلب الأحوال والحرص على أن يقترن التدريب المهنى بنوع من الإشراف التربوى الملزم تعتبر فى نظرنا أسبابًا كافية لتقيين الالتزام المذكور.

وقد سايرت وجه نظر نظر مشرعنا فى ذلك وجهة النظر للمشرع الفرنسى عندما لم ينص على هذا الالتزام فى قانون العمل الفرنسى الجديد لعام ١٩٧١م رغم وروده فى المادة الثامنة من الكتاب الأول من قانون العمل السابق، مزيلاً بذلك السلطة الأبوية لرب العمل، والالتزام بالتوجيه التربوى الذى كان يقع على عاتقه فى الماضى[١].

وفى معرض هذا الالتزام يجب على صاحب العمل أن يعامل المتدرب معاملة إنسانية، فلا يكلفه ما لا يطيق من الأعمال ولا يؤذيه بسب أو ضرب، ولا يرتكب ضده أو ضد أحد من أسرته أمراً مخلاً بالآداب[٢].

وقد نصت بعض التشريعات العربية[٣] زيادة فى رفع الوعى الثقافى لدى المتدرب على أنه إذا كان سنه يقل عن ١٨ سنة ولا يحسن

---

(١) لمزيد من التفاصيل انظر:
G. Friedel, op. cit. n. 120 ets.

(٢) المادة ١/٦٩٦ مدنى مصرى.

(٣) المادة ٣/٣٥٦ من قانون العمل التونسى.

القراءة والكتابة والحساب يلتزم صاحب العمل بتمكينه من أن يأخذ من يوم الشغل الوقت والحرية اللازمين لتعليمه بشرط ألا يتجاوز هذا الوقت ساعتين فى اليوم.

وفى معرض التزام صاحب العمل بتنفيذ أحكام السلامة والصحية المهنية للمتدرب يجب عليه أن يؤمن بيئة العمل الذى يتدرب عليه المتدرب حيث يجب عليه أن يوفرها قبل أن يستصدر ترخيص بإنشاء مركز التدريب ولا يصدر الترخيص إلا بعد توافر اشتراطات معينة قصد بها تأمين بيئة العمل[1].

كما أوجبت المادة ٢٠٨ عمل موحد «على المنشأة وفروعها توفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بينة العمل فى أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية الناجمة عما يلى موجه خاص:

(أ) الوطأ الحرارية والبروده.

(ب) الضوضاء والاهتزازات.

(جـ) الاضاءة .

(د)«الاشعاعات الضارة والخطره وهى تغيرات الضغط الجوى.

(هـ) تغيرات الضغط الجوى.

(و) الكهرباد الاستاتيكية والديناميكية.

(ز) مخاطر الاهتمام».

---

(١) م ١١٠ عمل مصرى.

وهذا ينطبق من باب أولى على أماكن التدريب التى يتدرب فيها المتدرب لأنه فى حاجة للرعاية أكثر من العامل نظراً لعدم درايته بالمهنة التى يتدرب عليها كالعامل المتدرب عليها أصلاً.

علاوة على أن العامل المتدرج قبل بدء تدرجه إلى فحص طبى لفحص حالته الصحية وقدرته على القيام بأعمال المهنة التي يريد أن يتدرج فيها، وإذا كانت هذه المهنة تتطلب شروطًا بدنية وصحية خاصة فيجب أن ينص التقرير الطبى على توفر هذه الشروط فى المرشح سواء كانت هذه الشروط جسمانية أو نفسية[1].

وفى معرض التزام المدرب توجيه المتدرب أنه إذا تبين لصاحب العمل خلال المرحلة الأولى من تنفيذ العقدعدم صلاحيته لتعليم المهنة وجب عليه إخطار مكتب القوى العاملة المختص بذلك وهناك يقع على المكتب التزام إعادة توجيه العامل المتدرج إلى المهنة التى تتناسب وقدرته العقلية والجسمانية[2].

---

(١) مقابل المادة (١٥) من ق ١٣٧ لسنة ١٩٨١م والتى صدر وبصدرها قرار وزير العمل رقم ٦٧ لسنة ١٩٨٧م ينص فى فقرته رقم ١١ بأن «يمنح العامل المتدرج فى نهاية فترة التدريب شهادة تفيد اجتياز فترة التدريب بنجاح مع تحديد مستوى مهارته على أن تعتمد الشهادة من مديرية القوى العاملة المختصة.

(٢) نصت المادة ٦٢ من قانون العمل السعودى على أنه يخضع العامل المتدرج قبل بدء تدرجه إلى فحص طبى لفحص حالته الصحية وقدرته على القيام بأعمال المهنة التى يريد أن يتدرج فيها وإذا كانت هذه المهنة تتطلب شروطًا بدنية وصحية خاصة فيجب أن ينص التقرير الطبى على توفر هذه الشروط فى المرشح سواء كانت هذه الشروط جسمانية أو نفسية «سيكولوجية».

(د) الالتزام بتسليم شهادة إتمام التدريب للمتدرب:

نصت المادة ١٣٩ من قانون العمل الموحد على هذا الالتزام عندما نصت على أنه « تلتزم الجهة التى تزاد فى عمليات التدريب المهنى أن تمنع المتدرب شهادة تفيد اجتيازه البرنامج التدريبى الذى عقدته وتبين المستوى الذى بلغه [١].

ويحدد بقرار من الوزير المختص البيانات التى تتدون فى هذه الشهادة... الخ).

ولكن قبل منح العامل هذه الشهادة من قبل صاحب العمل يقع على صاحب العمل التزامات أخرى تسبق صدور هذه الشهادة حتى يتمكن فى النهاية منحها للعامل المتدرج، وهذه الالتزامات تضمنها القرار الوزارى السابق فى فقرته الخامسة عندما ألزم صاحب العمل بأن « يقدم إلى مكتب القوى العاملة المختص تقريراً فى نهاية كل مرحلة من مراحل تعليم المهنة يفيد اجتياز العامل المتدرج للمرحلة بنجاح، ويجوز لصاحب العمل فى حالة عدم اجتيازه العامل المرحلة الثانية أو ما يليها بنجاح فرصة أخرى لإعادة تدريبه فى ذات العمل لمدة تتفق والمدة المحددة لهذه المرحلة فى العقد على أن يقدم صاحب العمل تقريراً إلى مكتب القوى العاملة المختص عن أسباب عدم اجتياز العامل المتدرج لهذه المرحلة بنجاح».

---

(١) م ٤ من قرار وزير العمل رقم ٩٧ لسنة ١٩٨٧م الصادر تنفيذ للمادة ١٥ من قانون العمل المصرى رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١م.

والقصد من هذا الالتزام التمهيدى الذى يسبق إصدار شهادة نهاية فترة التدريب هو إيجاد نوع من الرقابة على أصحاب الأعمال من قبل الجهات المختصة، حتى تتصف عمليات التدريب بالجدية والفاعلية، وحتى يكون منح هذه الشهادات مجرد من المجاملة من قبل صاحب العمل تجاه العامل، وخاصة عندما لا يلتزم بتشغيل العامل لديه.

وفى نهاية اجتياز العامل لفترة التدريب وفقًا للبرنامج الذى وضعه صاحب العمل يلتزم صاحب العمل طبقًا لنص المادة ١٥ عمل مصرى أن يسلم المتدرب شهادة تثبت أنه قد أتم تدريبه المهنى على أن يتم اعتمادها من مديرية القوى العاملة المختصة، ويمثل هذا الالتزام التزامًا فرعيًا لالتزام رب العمل الرئيسى بتدريب المتدرب مهنيًا. إذ يتضمن إقراراً من صاحب العمل بوفائه بالالتزام المحدد له واعترافًا منه بأن المتدرب قد استكمل مراحل الإعداد اللازمة بالمستوى الذى يمكنه من ابتداء العمل الفعلى كعامل فنى فى المهنة أو الحرفة التى تدرب عليها، ويمكن لمؤسسة التدريب المهنى إذا كان التدريب الذى تم بمعرفتها أن توقع على تلك الشهادة مما يعزز قيمتها ويفتح أمام المتدرب مجالاً أوسع من المنافسة عند عرض القوى العاملة الفنية.

والشهادة التى يتسلمها المتدرب فى نهاية مدة تدريبية يجب أن تتضمن بيانات معينة كتاريخ بدء التدريب وتاريخ نهاية ونوع المهنة التى كان يتدرب عليها، كما يجب أن تتضمن تحديد مستوى مهارته أى تقدير نجاحه فى اختبار مراحل التدريب التى قام بالتدريب خلالها،

وهذا الالتزام يشابه التزام صاحب العمل بمنح العامل شهادة خدمة كأثر من آثار انتهاء عقد العمل الفردى[١].

أما قانون العمل الفرنسى الجديد قد أغفل النص على هذا الالتزام، لأنه استبدل بشهادة انتهاء التدريب المهنى دبلوم التعليم الصناعى التى تمنحه الدولة للمتدربين بعد اجتيازهم الفحص المقرر لذلك عند انتهاء تدريبهم المهنى[٢].

---

(١) نصت المادة ١٣٠ عمل موحد بأنه: « يلتزم صاحب العمل أن يعطى العامل دون مقابل عند انتهاء عقده وبناء على طلبه شهادة يبين فيها تاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ إنتهائها ونوع العمل الذى كان يؤديه، والمزايا التى كان يحصل عليها.

وللعامل ان يحصل من صاحب العمل دون مقابل على شهادة بتحديد خبرته وكفاءته المهنية وذلك أثناء سريان العقد وفى نهايته، ويجوز بناء على طلب العامل تضمين الشهادة مقدار الزجز الذى كان يتقاضاه وسبب انهاء علاقة العمل.

ويلتزم صاحب العمل بأن يرد للعامل عند إنتهاء عقد مايكون قد اودعه لديه من أوراق او شهادات أو ادوروات فور طلبها.

(٢) كانت المادة (١٠) من الكتاب الأول من قانون العمل الفرنسى السابق للقانون الجديد ينص على التزام رب العمل بمنح المتدرب شهادة بانتهاء التدريب. وعند صدرو القانون الحالى اكتفى بالنص فى المادة ٩/١١٧ على التزام رب العمل «بتسجيل المتدرب فى الامتحان الذى يؤدى إلى دبلوم التعليم الصناعى المتعلق بالمهنة المنصوص عليها فى العقد».

المطلب الثالث
التزامات الصبى المتدرج

أن عقد التدريب باعتباره عقداً ملزمًا للجانبين يشتمل على التزامات متبادلة بين صاحب العمل والعامل المتدرب، واستكمالاً لدراسة العقد يجب أن نتناول التزامات العامل المتدرب تجاه صاحب العمل، وهذه الالتزامات قد يكون مصدرها تشريعات العمل أو القواعد العامة فى القانون المدنى أو العقد ذاته.

ولهذا سنتناول بيان هذه الالتزامات على أن نتناول بعد ذلك بيان القواعد الدولية التى وضعتها منظمة العمل الدولية وذلك فى فروع على الوجه الآتى:

الفرع الأول
التزامات تشريعات العمل

قد تحوى نصوص التشريعات العمالية التزامات تقع على عاتق العامل المتدرج وتتمثل فى التزامه بالعمل فى خدمة صاحب العمل عند الانتهاء من مرحلة التدريب، والتزامه بالقواعد المنظمة للتدريب، والتزامه ببذل الجهد المناسب للحصول على المهارة والمعلومات المطلوبة لتحقيق الغرض من التدريب.

وسوف نلقى الضوء على تلك الالتزامات بشىء من التفصيل على الوجه الآتى:

أولاً: الالتزام بالعمل فى خدمة صاحب العمل:

اختلفت التشريعات العمالية العربية بصدد التزام المتدرب بالعمل لدى صاحب العمل التدريب، فبعضها نص صراحة على إلزام العامل بالعمل لدى صاحب العمل[١]، خلال فترة التدريب بمعنى أن على المتدرب القيام بالعمل الذى يكلفه به صاحب العمل وأن يعاونه فى حدود طاقته، بشرط أن يكون العمل المكلف به ذا علاقة مباشرة بالمهنة المنصوص عليها فى عقد التدريب[٢]، وفى حدود ساعات العمل المطبقة على المؤسسة التى يدرب فيها[٣].

والبعض الآخر لم يشترط ذلك الالتزام بل ترك الحرية للعامل وصاحب العمل فى تنفيذ هذا الإلزام حيث يخضع تنفيذ هذا الالتزام من عدمه إلى ما ينص عليه الطرفين فى عقد التدريب، إذ يجوز أن يتفق صاحب العمل مع المتدرب الذى يتولى تدريبه على أن يقوم بخدمته أثناء فترة التدريب، **ومنها المشرع المصرى حيث لم يرد به نص يلزم العامل بالعمل فى خدمة المدرب أى صاحب العمل أثناء فترة التدريب.**

ولكن ما مادى التزام المتدرب بالعمل لدى المدرب أى صاحب العمل بعد انتهاء تدريبه؟

---

(١) المادة ١٤ فقرة ١ من قانون العمل الأردنى، المادة ٦٥ من نظام العمل السعودى، المادة ١١ من المرسوم اللبنانى رقم ١١٠١٩ لسنة ١٩٦٨.

(٢) المادة ٦٣ من نظام العمل السعودى، أما المادة ١١ من المرسوم اللبنانى رقم ١١٠١٩ لسنة ٦٨ خالفت ذلك الشرط عندما نصت على أنه «يمكن لرب العمل أن يستخدم الأجير المتدرب الذى يقيم فى المؤسسة بأعمال أخرى لا تدخل فى تعليمه المهنى كهيئة طعامه أو تأمين منامه أو مسكنه مع مراعاة إمكانياته الجسدية وقدرته على القيام بها».

(٣) انظر: M. Cremieux op. cit, n. 31, p. d. ollir, op. cit p. 455..

ذهبت التشريعات إلى إلزام المتدرب بالعمل لدى مدربه بعد انتهاء تدريبه[١]، ومن ذلك ما نص عليه قانون العمل العمانى[٢] على أنه «بعد الحال فترة التدريب بنجاح يعين العامل مع صاحب العمل الذى ساهم فى التدريب، وتحسب فترة التدريب ضمن فترة الاستخدام العادية».

أما البعض الآخر من التشريعات العربية فقد أعطى صاحب العمل الحرية فى إبقاء العامل فى خدمته بعد انتهاء تدريبه أو عدم استخدامه، على أن يجوز أن يتفق صاحب العمل مع العامل الذى قام بتمرينه على أن يعمل لديه وعندئذ ينعقد عقد عمل بينهما، وبغير هذا الاتفاق لا يلزم صاحب العمل بتخديم العامل الذى قام بتمرينه[٣] وقد نص على ذلك أيضًا قانون العمل بدولة الإمارات العربية[٤] بقولها: «يجوز أن يتعهد العامل فى عقد التدريب بأن يعمل بعد انتهاء تدريبه لدى صاحب العمل أو فى المنشأة التى جرى تدريبه فيها مدة تزيد على ضعف مدة التدريب، كما يجوز أن يتعهد صاحب العمل عند التدريب باستخدام العامل بعد انتهاء مدة تدريبه»أن تعهد صاحب العمل هنا بتشغيل العامل بعد انتهاء مدة تدريبه بناء على الشرط الذى يتضمنه عقد التدريب ليس سوى التزام بإبرام عقد عمل جديد يختلف فى مضمونه محتواه عن عقد التدريب، ويحق للعامل أن يلجأ إلى القضاء لاستصدار حكمًا يلزم رب العمل بتشغيله، وخاصة إذا لم تكن هناك مبررات تؤيد امتناع صاحب العمل عن إبرام عقد العمل والالتزام بتعويض العامل.

---

(١) المادة ١١٩ من الأمر الجزائرى رقم ٣١/٧٥ الصادر بتاريخ ١٩٧٥/٤/٢٣م حيث نص لى أن مدة العمل المتدرب لدى صاحب العمل تكون مساوية على الأقل لمدة التدريب.

(٢) المادة ٢٣ من قانون العمل العمانى.

(٣) المادة ٦٩ من نظام العمل السعودى.

(٤) المادة ٤٧ من قانون العمل بدولة الإمارات العربية.

ولكن ما هى طبيعة هذا الشرط بالنسبة للمتدرب؟

نرى أن هذا الشرط لا يخرج عن كونه التزام من العامل أيضًا بإبرام عقد العمل مع صاحب العمل، ولا يتحول عقد التدريب الذى يتضمن الشرط إلى عقد عمل لأن عقد التدريب يختلف فى أحكامه والتزاماته عند عقد العمل، ولذا إذا امتنع المتدرب بعد انتهاء تدريبه عن القيام بتنفيذ التزامه بناء على الشرط، وهو تحرير عقد عمل مع صاحب العمل، فإن صاحب العمل له الحق فى مطالبة العامل بتنفيذ التزامه إلا إذا كان فى تنفيذه مساس بحريته الشخصية، فهنا يلجأ صاحب العمل إلى مطالبته بالتعويض من الضرر الذى لحقه من جراء هذا الامتناع، والنص السابق أجاز لصاحب العمل استخدام المتدرب بعد انتهاء فترة التدريب، كما أجاز للمتدرب أن يتعهد فى عقد التمرين بأن يعمل لدى صاحب العمل مدة لا تزيد عن ضعف مدة التدريب.

ثانيًا: الالتزام بالقواعد المنظمة للتدريب:

نصت المادة ١٤١ من قانون العمل الموحد أنه: «ويصدر الوزير المختص قراراً بالقواعد والاجراءات المنظمة للتوسع المهنى.

وبناء على ذلك يقع التزام على صاحب العمل والعامل المتدرب بضرورة الالتزام بالقواعد المنظمة للتدريب والتى تضمنها القرار الوزارى[1]، وذلك حفاظًا على سلامة المتدرب ماديًا ومعنويًا لأنه إذا لم يلتزم بتنفيذ تلك التعليمات المنظمة للتدريب فإنه قد تعرضه إلى أخطار تهدد حياته أو سلامته أو أخلاقه علاوة على أن فى القواعد المنظمة للتدريب ما يحقق أغراض اقتصادية جماعها سرعة

---

(١) تقابل المادة ١٤١ من ق العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م المادة (١٥) من قانون العمل ١٣٧ لسنة ١٩٨١م والتى حدد بصدرها القرار الوزارى رقم ٦٧ لسنة ١٩٨٧م.

تدريب العامل وإعداده الإعداد المهارى المطلوب، وكذلك إنقاص الوقت الضائع لإصابته أثناء التدريب إذا ما خالف القواعد المنظمة للتدريب، وبالتالى تخفف الأعباء المالية على مركز التدريب والهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية[١].

كما تضمنت بعض التشريعات العمالية العربية أيضًا مجموعة من القواعد التى تنظم التدريب المهنى وألزمت المتدرب بضرورة التقيد بها، ومنها الالتزام بحس السير والسلوك فى كل تصرف يسلكه وفى ذلك يخضع لقواعد السلوك والمحاسبة التى تتبع فى موقع التدريب[٢].

ومن أمثلة ذلك: التغيب عن التدريب بدون عذر مقبول[٣]، وعدم القيام بأى عمل من شأنه أن يؤدى إلى الإخلال بسير التدريب فى المنشأة[٤]، وكذلك إلزامه بمراعاة قواعد ولوائح السلامة المعمول بها فى المؤسسة التى يتدرب فيها[٥]، وضرورة استعمال المعدات والماكينات وغيرها من الأدوات بكل حرص وعناية[٦].

وهناك أيضًا بعض الالتزامات الأخرى المتعلق بتنظيم وسير التدريب نصت عليها بعض التشريعات العربية العمالية والتى ألزمت

---

(١) د/ جمال زكى، عقد العمل المصرى ط ١٩٨٢م ص ٥٥٤/٥٥٣ - انظر ذلك كله، بليز (Blaise) تنظيم العمل، فقرات ١٩ وما بعدها.

(٢) المادة ٤٦/جـ من قرار أمين اللجنة الشعبية للخدمة العامة فى الجماهيرية العربية الليبية رقم ٣٧ لسنة ١٩٨٠م.

(٣) المادة ٤٦/ب من القرار الليبى رقم ٣٧ لسنة ١٩٨٠م.

(٤) المادة ٤٦/هـ من القرار الليبى رقم ٣٧ لسنة ١٩٨٠م.

(٥) المادة ٢٥/جـ من القرار الليبى رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧٤م.

(٦) المادة ٤٦/جـ من القرار الليبى رقم ٣٧ لسنة ١٩٨٠م.

بها المتدرب منها: المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية حيث ألزمته بتنفيذ كافة تعليمات السلامة والصحة المهنية المقررة بالمنشأة، وذلك محافظة على سلامة وصحة المتدرب وسلامة وأمن المنشأة، وهذا الالتزام تستوجبه مصلحة المجتمع وهو مقابل التأمين الاجتماعى ضد حوادث العمل وأمراض المهنة(١).

وقد ذهبت بعض التشريعات إلى فرض هذا الالتزام وخاصة إذا كان التدرب يقل سنه عن ثمان عشر سنة بالخضوع قبل بدء تدريبه لفحص طبى لحالته الصحية وقدرته على القيام بأعمال المهنة التى يريد التدريب عليها، وإذا كانت المهنة تتطلب شروطًا بدنية وصحية خاصة. فيجب أن ينص تقرير الطبى على توافر هذه الشروط جسمانية أو نفسية(٢).

هذا ويجب على المتدرب أن يلتزم بالتوجيهات والإرشادات التى تصدر من مدربه سواء كان صاحب العمل أو شخص فوضه صاحب العمل بالقيام بتدريبه وإعطائه هذه التعليمات(٣).

كما يقع على المتدرب أيضًا قياساً على العامل الالتزام بالمحافظ على أدوات والات العمل الموضوعة تحت تصرفه، وأن يحافظ عليها

---

(١) لقد خصص لها قانون العمل المصرى، الباب الخامس، والذى لا يقتصر على العلاقات التى تخضع لقانون العمل بل يتوجه خطابه إلى جميع المنشآت القطاع الخاص، ووحدات القطاع العام، والجهاز الإدارى للدولة ووحدات الحكم المحلى والهيئات العامة (م ١٠٩ عمل مصرى).

(٢) المادة ٤٩ من قانون العمال فى دولة الإمارات العربية - م ٦٢ من نظام العمل السعودى.

(٣) م ١٥ من نظام العمل السعودى - م ٤٦/أ من القرار الليبى رقم ٣٧ لسنة ١٩٨٠م - م١٥ من المرسوم اللبنانى رقم ١١٠١٩ لسنة ١٩٦٨م.

ويحرص وعناية الشخص المعتاد. وهذا الواجب يقتضيه واجب حسن النية لدى المتدرب، وهنا يقتضى أيضًا ألا يستخدم المتدرب هذه الأشياء خارج مكان التدريب إلا بإذن صاحب العمل، علاوة على أن حفظ أدوات التدريب تقع على عاتق صاحب العمل[١].

ثالثًا: التزام المتدرب بتنمية مهاراته وخبرته:

يقع على المتدرب التزامًا رئيسيًا وهو ضرورة قيامه ببذل جهد معقول مع مدربه لكى يتمكن من فهم وإستيعاب وتطبيق المعلومات التى يتلقاها من مدربه، وذلك حيى يتمكن من اجتياز التدريب على المهنة التى يرغب التدريب عليها[٢]. ولن يتأتى ذلك إلا باستيعابه التدريب على الآلات، والتزام المتدرب بذلك يجعله فى مستوى مهنى وثقافى جيد على أن تكون تنمية المهارات والتدريب وفقًا لتخطيط يضع صاحب العمل نظمه وإجراءاته بالاشتراك مع المنظمات المختصة وفى حدود الإمكانيات المتاحة.

كما أن بذل الجهد من المتدرب لاستيعاب المعلومات وتنمية مهاراته يمكن الصانع من تنفيذ التزامه الرئيسى الخاص بتدريب الصبى تدريبًا منتظمًا على المهنة أو الحرفة التى يرغب فى التدريب عليها.

وهذا الالتزام ناع من أحقية صاحب العمل فى فسخ عقد التدريب المهنى إذا ثبت لديه عدم قدرة المتدرب أو استعداده لتعلم المهنة بصورة حسنه[٣].

---

(١) م ٥٦ د/ من قانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م.

(٢) م ٥٦ ك من قانون العمل المصرى الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م.

(٣) م ١ عمل مصرى - م ٤٠ عمل سورى - م ٦٦ من نظام العمل السعودى - م ٣٠ من قانون العمل البحرينى.

الفرع الثانى
التزامات المتدرج وفقاً للقواعد العامة

توج التزامات تقع على عاتق المتدرج بمقتضى ما تضمنته القواعد العامة فى القانون المدنى ومنها التزام المتدرب بالمحافظة على أسرار المهنة، التزامه بعد المنافسة وأخيراً نوضح جزاء إخلال المتدرب بالتزاماته تجاه صاحب العمل «المدرب».

وسنتناول تلك الالتزامات على الوجه الآتى:

أولاً: الالتزام بالمحافظة على أسرار المهنة:

أغفل المشرع النص على هذا الالتزام فى قانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م بخصوص المتدرب، عندما تناول القواعد المنظمة للتدريب، وأن كان قد نص عليه قانون العمل الموحد، والقانون المدنى، باعتباره التزامًا على عاتق العامل حيث يلتزم بالمحافظة على أسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية، فنص فى المادة ٥٦ فقرة ط من قانون العمل المصرى على أنه: «أن يحافظ على اسرار العمل، فلا بغش المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل".وحتى بعد انقضاء العقد» وقد أجازت المادة ٦٩/ ٥ عمل موحد لصاحب العمل فصل العامل إذا أفشى الأسرار الخاصة بالمنشأة التى يعمل فيها سواء كانت هذه الأسرار صناعية أم تجارية أم غير ذلك من الأسرار.

ولكن ما مدى التزام المتدرب بعدم إفشاء أسرار العمل؟ وخاصة أن المشرع أغفل النص على هذا الالتزام فى قانون العمل الموحد عندما تناول القواعد المنظمة للتدرج.

اختلف الفقة الفرنسى: فى مدى التزام المتدرب بحفظ أسرار المهنة **فذهب رأى** إلى القول بانطباق هذا الالتزام على المتدربين أسوة بالعمال بالرغم من عدم النص على هذا الالتزام صراحة فى النصوص الجديدة المنظمة للتدريب المهنى فى القانون الفرنسى(١).

وعارضه رأى آخر حيث استند فى عدم التزام المتدرب بذلك إلى عدم النص عليه صراحة(٢).

والرأى لدينا: أن المتدرب يلتزم بحفظ أسرار المهنة وذلك استناداً إلى القاعدة العامة التى تقضى بتنفيذ الالتزامات بحسن نية(٣)، وانطلاقًا من هذه القاعدة العامة فإن ما نص عليه من التزام بحفظ أسرار المهنة بالنسبة للعمال ينطبق أيضًا بالقياس على المتدربين لاتحاد العلة بينهما **المتمثلة فى عدم الإضرار بمصالح العمل** سواء تم هذا الإفشاء من قبل أحد المتدربين لديه، ولذا تقول بانطابق هذا الالتزام على العمال المتدربين لديه.

وعلى ذلك يجب على المتدرب أن يحافظ على أسرار العمل التجارية كالأسعار التى تشترى بها المنشأة التى يتدرب فيها، ونسبة أرباحها والأسعار التى تبيع بها لعملائها، وأن يحافظ المتدرب أيضًا

---

(1) Gffriedel, of. cit. 149.

(2) R. Vatimet: "La Combinaison d'un emploi, (et d'un Formation:" La Contrat d'apprentissage et le contrat emploi formation, Droit Social, n. 6 Juin 1979, p. 225.

(٣) انظر فى هذا المعنى، عبدالرسول عبدالرضا، قانون العمل الكويتى، المطبعة ـ الكويت ١٩٧٨م ص ١٦١.

على الأسرار الأخرى كحسابات المنشأة وأجور العمال فيها........ إلخ[١].

هذا ولا يجوز للمتدرب أن يفشى هذه الأسرار سواء بمقابل أو بدون مقابل، وسواء كان ذلك أثناء فترة التدريب أم بعد انقضائه، وإذا أخل المتدرب بهذا الالتزام كان للمدرب أى صاحب العمل الحق فى فسخ عقد التدريب، وله كذلك أن يفصل المتدرب لديه إذا ما خالف هذا الالتزام قياساً على أحقية صاحب العمل فى فصل العامل إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالمنشأة وهو ما نص عليه فى (المادة ٦٩/٥ من ق العمل المصرى) وله كذلك حق المطالبة بالتعويض أيضاً.

ونرى بالإضافة إلى ذلك أن للمتدرب الحق بعد انقضاء فترة التدريب أن يستخدم الاختراعات التى توصل إليها أثناء فترة تدريبه لحسابه الخاص بشرط ألا تخل بالتزامه بعدم المنافسة لصاحب العمل، وبشرط ألا يكون فيها ما يمس حقوق صاحب العمل على الاختراعات المسجلة باسمه[٢].

ولكن لنا أن نتسآل عن الحالات التى يحق للمتدرب بمقتضاها أن يفشى أسرار العمل دون أن تقع عليه أى مسئولية:

إن المتدرب له الحق فى أن يفشى أسرار العمل على سبيل الاسثناء فى الحالات الآتية:

(١) انظر د/ عبدالناصر العطار، مرجع سابق، ص ٢١٥ بند ٩٠.

(٢) انظر د/ محمد لبيب شنب، مرجع سابق، بند ١٤٢ ـ د/ حسن كيره، مرجع سابق، ص ٢٥٠ ـ د/ عبدالودود يحيى، مرجع سابق، ١٨٤.

(أ) إذا كان فى الكشف عن هذه المعلومات ما يمنع من ارتكاب جريمة أو الإبلاغ عنها بعد وقوعها، كالغش فى عمليات الصناعة مثلاً.

(ب) إذا كانت المعلومات التى لدى العامل شائعة وزائغة لدى العامة فإن ذكرها التدرب بعد ذلك فلا يعد إفشاء لأسرار العمل.

(جـ) إذا كان القد من روائها تحقيق صالح العمل كتدريب عامل جديد فى المنشأة.

ثانياً: الإلزام بعدم المنافسة:

تمهيد:

يقصد بالمنافسة غير المشروعة هى تزاحم النجارين أو الحرفيين على الزبائن فى الأعمال التجارية أو الصناعية عن طريق استخدام وسائل منافية للدين أو القانون أو العرف والشرف المهنى الذى يقره الشارع[١].

ولكننا نجد صعوبة فى التمييز بين ما هو مشروع فى المنافسة وغير مشروع، غير أنه اتفق الرأى على أنه معيار التمييز بينهما لا يمكن أن يستمد من مبادئ الأخلاق وحدها، ولا يمكن أن نعتبر كل أعمال المنافسة غير المشروعة هى التى لا تقرها مبادئ الأخلاق[٢]،

---

(١) انظر: د/ شكرى أحمد السباعى، الوسيط فى القانون التجارى المغربى والمقارن جـ٣ ٣٤٧ طبع ١٩٨٠م ومكتبة المعرفة ـ القاهرة.

(٢) انظر الوسيط فى القانون التجارى لأكثم الخولى جـ٣ ص ٣٨٤ طبع ١٩٦م ـ دار النهضة المصرية ـ القاهرة.

والذى يتبع عادة هو الاحتكام إلى الأعراف والعادات المهنية لنوع المنافسة سواء كان منافسة تجارية أم صناعية، وهى عادة تختلف من مكان لآخر ومن زمان لآخر[١]. ويرتكز القضاء - عادة فى هذا الخصوص - حول الظروف العامة للحالة المعروضة دون الارتكاز على واقعة محددة بالذات.

ومن المسلم به أيضًا أن القاضى هو المرجع فى تحديد ما إذا كانت الأعمال الصادرة عن المنافسة تشكل خطأ أم لا[٢]، حيث أيدت ذلك محكمة النقض عندما قضت بأنه: «لما كانت المنافسة التجارية غير مشروعة تعد فعلاً بقصد ما يستوجب مسئولية فاعله عن تعويض الضرر المترتب عليه عملاً بالمادة ١٦٣ من القانون المدنى، وكان ارتكاب أعمال مخالفة للقانون أو العادات أواستخدام وسائل منافية لمبادئ الشرف والأمانة فى المعاملات مما يعد تجاوزاً لحدود المنافسة المشروعة»[٣].

ويتضح من هذا الحكم أنه لا يأخذ بمعيار خلقى مجرد لأن تحديد مضمونه مبادئ الشرف والأمانة فى المعاملات. إنما يرجع فيه أخيراً إلى العرف والعادات المستقرة فى المهن التجارية أو الصناعية حسب نوع المنافسة.

---

(١) انظر: الوجيز فى القانون التجارى لسمير عالية ص ٢٥٠ - الطبعة الأولى - المؤسسة الجامعية - بيروت.

(٢) انظر القانون التجارى لسميحة القليوبى جـ١ ص ٤٠٢ طبعة ١٩٨١م دار النهضة العربية - مصر.

(٣) مجموعة أحكام النقض المدنى المصرى - جلسنة ١٩٤٩/٦/٢٢م، السنة العاشرة رقم ٧٧ ص ٥٠٥.

ويستند المنع من المنافسة غير المشروعة على أساسين،

الأول: منع التعدى على حقوق الغير وذلك طبقًا للقواعد التى فى بابت المسئولية التقصيرية[١]،

والثانى: منع التعسف فى استعمال الحق[٢].

كما أن يشترط لحصول التنافس غير المشروع فى القانون ضرورة توافر شرطان، **الأول:** قيام حالة المنافسة حيث يستلزم هذا الشرط وجود أمرين[٣]:

(أ) وجود النشاطين وقت القيام بالعمل بمعنى أن يكون نشاط المنافسين قائمًا فى وقت واحد.

(ب) أن يكون النشاطان متماثلين وذلك حتى يمكن القول بأن العملاء يمكنهم الاستغناء عن إحدى التجارتين أو المنتجين عن الأخرى.

الثانى: أن يقوم المنافس سواء كان العامل أو التاجر أو الصانع بأعمال غير مشروعة قانونًا: بأن يستعمل مثلا الحيل والدسائس التى تؤدى إلى الإضرار بمنافسه وتحط من تجارته أو من صناعته سمعته.

وأعمال المنافسة غير المشروعة لا تدخل تحت الحصر لكثرتها ولتجددها من زمان لآخر.

---

(١) انظر المحل التجارى لعلى حسن يونس ص ١٣٥ طبعة ١٩٧٤ دار الفكر العربى - القانون التجارى لحسن المصرى جـ١ ص ٢٩١.

(٢) الوسيط فى القانون التجارى لأكثم الخولى جـ٣ ص ٤٠١.

(٣) انظر د/ أكثم الخولى مرجع سابق، جـ٤ ص ٢٨٢، د/ سمير عاليه، مرجع سابق ص ٢٥٠ د/ على حسن يونس، مرجع سابق ص ١٣٩.

أما فى مجال التزام العامل بعدم المنافسة لصاحب العمل «المدرب» غير أن المشرع المصرى أجاز لصاحب العمل الاتفاق مع العامل ألا ينافسه بعد انتهاء عقد العمل بينهما حيث نصت المادة ٦٨٦ مدنى مصرى على أنه[1]:

« ١) إذا كان العمل الموكول إلى العامل يسمح له بمعرفة عملاء رب العمل أو بالإطلاع على سر أعماله، كان الطرفين أن يتفقا على ألا يجوز للعامل بعد انتهاء العقد أن ينافس رب العمل، ولا أن يشترك فى أى مشرع يقوم بمنافسته.

٢) غير أن يشترك لصحة هذا الاتفاق أن يتوافر فيه ما يأتى:

(أ) أن يكون العامل بالغًا رشداً وقت إبرام العقد.

(ب) أن يكون القيد مقصوراً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل على القدر الضرورى لحماية مصالح رب العمل المشروعة.

(جـ) ولا يجوز أن يتمسك رب العمل بهذا الاتفاق إذا فسخ العقد أو رفض تجديده دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك، كما لا يجوز له التمسك بالإتفاق إذا وقع منه هو ما يبرر فسخ العامل للعقد »:

---

(١) كما نصت المادة ٦٨٧ مدنى على أنه: «إذا اتفق على شرط جزائى فى حالة الإخلال بالامتناع عن المنافسة وكان فى الشرط مبالغة تجعله وسيلة لإجبار العامل على البقاء فى صناعة رب العمل مدة أطول من المدة المتفق عليها، كان هذا الشرط باطلاً وينسحب بطلانه أيضًا إلى شرط عدم المنافسة فى جملته».

ومما سبق نجد أن المشرع نص على صحة الاتفاق على عدم المنافسة بين رب العمل والعامل وبالتالى فإن التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل أثناء العقد من التزامات عقد العمل، إلا أننا نتسآل **عن مدى التزام المتدرب بعدم منافسة صاحب العمل بعد انتهاء التدريب قياساً على التزام العامل؟**

إذا ما رجعت إلى نص المادة ٦٨٦ نجد أن من شروط صحة هذا الالتزام كما نصت المادة ٦٨٦/أ مدنى على أن يكون العامل بالغًا رشيداً وقت إبرام العقد، فلا يكفى أن تتوافر لديه الأهلية اللازمة لإبرام عقد العمل، ولا أن يقبله وليه أو وصيه نيابة عنه إذا كان قاصراً لخطورة هذا الالتزام على حريته، وبناء عليه نجد أن هذا الالتزام لا يتقيد به العامل المتدرج القاصر، فإذا ما تضمن عقد العمل الذى يبرمه المتدرج هذا القيد كان القيد باطلاً لانتفاء شرط صحته وهو كمال الأهلية.

وعلى ذلك نقول أن المتدرب إذا ما تضمن عقد تدريبه قيداً يلزمه بعدم المنافسة لصاحب العمل بعد انتهاء التدريب يكون باطلاً من باب أولى لأن المشرع حدد سن وهو بداية من اثنتى عشرة سنة[١]، وعلى ذلك فالمتدرب يكون قاصراً أثناء التدريب وعليه لا يلتزم بشرط عدم المنافسة لانتفاء شرط كمال الأهلية الذى هو أوجب بالنسبة للمتدرب القاصر، علاوة على أن المتدرب فى مرحلة التدريب لا تكون لديه الخبرة الكاملة التى تمكنه من الإطلاع على كل أسرار صاحب العمل أو معرفة عملائه بعكس العامل الذى يمارس عمله فعلاً وبالتالى يمكنه من خلال ممارسة العمل الإطلاع على أسرار صاحب العمل بعكس المتدرب الذى يكون فى مرحلة التدريب وليس فى ممارسة عمل فعلى.

---

(١) م ١٢ من قرار وزير العمل رقم ٦٧ لسنة ١٩٨٧م الصادر تطبيقًا للمادة ١٥ عمل مصرى.

ثالثا: جزاء إخلال العامل المتدرج بالتزاماته تجاه المدرب «صاحب العمل»:

سبق أن تناولنا مدى مسئولية صاحب العمل عن قيامه بتعويض الأضرار التى أحدثها المتدر بخطئه تجاه الغير، ومدى أحقية صاحب العمل بالرجوع على المتدرب للحصول على ما دفعه من تعويضات، ولذا ستركز على بيان مدى مسئولية المتدرب عن تعويض صاحب العمل إذا فسخ المتدرب العقد.

أولاً: فيما يتعلق بأحقية صاحب العمل بالحصول على تعويض من المتدرب نتيجة ما أحدثه بخطئه من تلفيات بمواد العمل وأدواته التى يمتلكها صاحب العمل «المدرب» فإن القواعد العامة تلزم المتدرب ضرورة التعويض لصاحب العمل عن الأضرار التى يحدثها المتدرب بخطئه[١].

ولكن نرى أن الالتزام لا يكون مطلقًا بل يجب تقييده بأن يكون الخطأ الذى وقع من العامل جسيمًا أن يكون عمديًا أما غير ذلك فلا يلتزم المتدرب بالتعويض على اعتبار أن الخطأ الغير مقصود من المتدرب أمر تستلزمه أمور تدريبه حيث يجهل أصول المهنة التى يتعلمها. وبالتالى فإن خطئه الغير مقصود يتفق وطبيعة التدريب. ويتحملها صاحب العمل، لأن يد المتدرب هنا على مواد العمل وأدواته «أمانة» فلا يضمنها إلا بالتعدى وعلى ذلك إذا تلفت بسبب التدريب فلا كون أمام حالة تعدى تضمنها المتدرب أما إذا تعمد المتدرب الإضرار بها فإنه يكون متعديًا هنا وبالتالى يضمنها ويلتزم بتعويضها لصاحب العمل.

---

(١) انظر: فى الفقه الفرنسى

Gfriedel, op. cit. n. 125.

حيث يرى أيضًا اشتراط الخطأ الجسيم لتحقق مسئولية المتدرب بتعويض صاحب العمل عن الضرر الذى يلحق أدوات العمل.

ثانيًاأما فيما يتعلق بمدى التزام المتدرب بالشرط الجزائى الذى يتضمنه عقد التدريب بإلزامه بالتعويض إذا فسخ العقد، فذهبت محكمة النقض المصرية[١]، إلى القول فى هذا الشأن بأن: «عقد التدريب لا يدخل فى نطاق ما أذن القانون للقاصر فى إبرامه، على أن يخضع للقواعد العامة فى قانون الولاية على المال، ولأنه حوى شرطًا جزائيًا بإلزام المطعون ضده بأداء تعويض فى حالة فسخ العقد، فإنه يكون منذ انعقاده تصرفًا دائرًا بين النفع والضرر، وقابلاً للإبطال لمصلحة القاصر[٢].

ولكننا نؤيد الرأى القائل بأن عقد التمرين إذا تضمن شرطًا جزائيًا بإلزام المتدرج بالتعويض إذا فسخ العقد لا ينقلب إلى عقد يدور بين النفع والضرر للمتدرج، لأن العبرة بطبيعة أصل العقد بأنه ليس عقد فردى علاوة على أن هذا الشرط الجزائى باطل لمخالفته المادة ١٤٣ من ق العمل المصرى رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م[٣] والتى تجيز للمتدرج أن ينهى مطلقًا فى جميع الأحوال وبدون أسباب، وأحكام قانون العمل من النظام العام[٤].

---

(١) نقض مدنى بتاريخ ١٩٨٠/٣/٤م طعن ٢٦ س ٤٣ ق.

(٢) انظر فى تأييد هذا الرأى عزمى البكرى جـ١ بند ٣٠٦.

(٣) تنص المادة ١٤٣ عمل موحد على أنه: «.... لصاحب العمل أن ينهى اتفاق التدرج اذا ثبت لديه عدم صل احيه المتدرج أو عدم استعداده لتعلم المهنة او الصيغة بصوره حسنه، كما يجوز للمتدرج ان ينهى الاتفاق - بشرط أن يخطر الطرف الراغب فى إنهاء الاتفاق الطرف الآخر بذلك قبل ثلاثة أيام على الأقل».

(٤) انظر فى هذا الرأى د/ عبدالناصر العطار، مرجع سابق، هامش (٢٤) ص٦٥.

الفرع الثالث
القواعد الدولية لحماية العامل المتدرج
وتنمية فرص تدريبهم

قدمت الاتفاقية رقم ٣٨ لسنة ١٩٧٣م والتوصية رقم ١٤٦ الملحقة بها بعض القواعد التى تشكل حماية للصبى المتدرج، ومن هذه القواعد:

ما اختصت بتشجيع الصبى المتدرب على اكتساب المهارات التدريبية والمهنية حيث: استثنت الاتفاقية الدولية رقم ١٣٨ (لعام ١٩٧٣م) من نطاق تطبيعها وبمقتضى شروط معينة العمل الذى يتم فى المنشأت التعليمية للتدريب المهنى أو العمل فى المؤسسات إذا كان جزءً من دورة تدريب أو إرشاد أو توجيه[١].

قدمت الاتفاقية رقم ١٣٨ لسنة ١٩٧٣م والتوصية رقم ١٤٦ الملحقة بها أيضًا مجموعة من القواعد والتوصيات الخاصة بحماية الصبى المتدرب والتى ينبغى مراعاتها ومنها: إعطاء عناية خاصة لإقامة تسهيلات كافية للتعليم والتوجيه والتدريب المهنين وتوسيعها تدريجيًا على أن يتناسب شكلها ومحتواها مع احتياجات الأطفال والأحداث المعينين[٢].

يمكن للعمل الذى يؤدى فى المؤسسات بموجب نظام للتلمذة الصناعية أو التدريب المهنى أن يكون أنجح وسيلة لاكتساب المهارة

---

(١) المادة ٦ من الاتفاقية.

(٢) البند ٢/د من التوصية.

والخبرة ولكن ينبغى أن يخضع مثل هذا العمل للإشراف الدقيق والسبب فى ذلك أنه يمكن لعلاقة التدريب أن تكون ذريعة للعمل النظامى والمستمر للأطفال قبل بلوغ الحد الأدنى القانونى لسن العمل مما يسمح بتخفيض تكلفة العمل[١].

وينبغى أن تحرص الحكومات على اتخاذ تدابير للإشراف والتفتيش بغية ضمان ومراقبة الظروف التى يتلقى فيها الأطفال والأحداث التدريب والتوجيه المهنيين فى المنشأت والمؤسسات التدريبية ومدارس التعليم المهنى أو التقنى وضع معايير لحمايتهم وتنميتهم[٢].

من الضرورى اتخاذ تدابير تتعلق بالتدريب التحضيرى للأحداث على أنواع الاستخدام الخطرة أو التى تتضمن اشتراطات مهنية معينة والتى حددت لها الاتفاقية الدولية رقم ١٣٨ حد أدنى لأن القبول فى العمل بها أعلى من إنهاء الدراسة الإلزامية، على ألا تنطوى تلك التدابير على مخاطر[٣].

---

(١) راجع تقرير المدير العام لمنظمة العمل الدولية المقدم لدورة انعقاد مؤتمر العمل الدولى رقم ٦٨.

(٢) البند ٣/١٢ من التوصية.

(٣) المادة ٢/٦ من الاتفاقية الدولية رقم ١٣٨ لسنة ١٩٧٣م.

المبحث الثالث
عقد العمل تحت الاختبار

يلجأ أطراف العقد عند إبرامه إلى وضع شرط التجربة، ففي خلال مدة الاختبار يختبر صاحب العمل قدرة العامل ومهارته الفنية للتحقيق من مدى صلاحيته للعمل لديه كما أن العامل يتحقق من ظروف العمل ومدى ملائمته له. فإذا انقضت هذه المدة حدد كل طرف موقفه سواء الاستمرار في علاقة العمل أم بإنهائها الشروط ميسرة[١].

التمييز بين عقد العمل تحت الاختبار وما يشتبه به:

يختلف عقد العمل تحت الاختبار عن عقد التدرج: في أن الغرض من عقد التدرج هو تعليم مهنة أو حرف معينة، حيث ينعقد بين طرفين أحدهما يجيد المهنة، والآخر لا يجيدها ويريد تعلمها، أما عقد العمل تحت الاختبار فهو عقد عمل موصوف بوصف الاختبار وهو وصف يسمح لطرفيه أو لأحدهما بإنهاء هذا العقد إذا لم يعرض عن نتيجة الاختبار[٢].

كما يختلف عقد العمل تحت الاختبار عن عقد الوعد بالعمل: فالأول موضوعه العمل، أما الثاني فموضوعه الوعد بالتشغيل أو الوعد بالعمل.

الاتفاق على شرط الاختبار:

وقد يكون الاتفاق على الشروط صريحًا في العقد وقد يكون ضمنيًا يستخلص من شروط العقد، ولكن يجب أن يثبت بطريقة لا تدع مجالاً للشك.

---

(١) د/ حسام الأهواني ص ٣٤٨.

(٢) د/ محمد لبيب شنب ص ١١٩ ـ د/ السيد عيد نايل ص ١٣٦.

لمدة الاختبار ثلاثة شهور كما ذكرنا وهذه المدة تتعلق بالنظام العام فلا يجوز للطرفان الاتفاق على مدة اختبار أكثر من ثلاثة أشهر.

هذا ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة لدى رب عمل واحد وذلك للحيلولة دون استغلال صاحب العمل للعامل بتركه فترات متعاقبة تحت الاختبار (م ٣٣ من قانون العمل المصرى)[١].

ومدة الاختبار تبدأ سريانها من وقت مباشرة العامل لعمله الفنى محل الاختبار بحيث لا تحتسب المدة اللازمة لاتخاذ إجراءات السفر فالعبرة بتاريخ تسليم العمل فعلاً وليس بتاريخ التعاقد[٢].

طبيعة عقد العمل تحت الاختبار:

(أ) هذا وفى صدد بيان طبيعة عقد العمل تحت الاختبار ذهب جانب من الفقه إلى اعتباره عقد عمل معلق على شرط واقف هو يحتاج التجربة تشبيهًا بعقد البيع شرط التجربة الذى يعتبره القانون عقداً معلقًا على شرط واقف[٣].

وقد انتقد هذا الرأى لأنه لا يستقيم مع الآثار التى ترتب على عقد العمل تحت الاختبار فهو من العقود المستمرة لأنه ويترتب آثار على عاتق طرفيه منذ وقت الاختبار، أما التحليل فيتفق مع طبيعة العقود الفورية مثل عقد البيع الذى يمكن تأجيل تنفيذه حتى يتحقق الشرط الواقف[٤].

---

(١) د/ لبيب شنب ص ١٢٤ هامش (١)، ط ٤.

(٢) كامر بتك رقم ١٦٠ ص ١٨٢.

(٣) Durand et vitru, Droit du Travial, p. 288 nate 2.

(٤) د/ حسن كيره، أصول، ص ٢٨٠.

وزارة القوى العاملة والهجرة

قرار رقم ١٥٠ لسنة ٢٠٠٣م

بشأن شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص

بمزاولة عمليات التدريب المهنى

الوقائع المصرية - العدد ١٨٧ فى ١٩ أغسطس سنة ٢٠٠٣م

وزير القوى العاملة والهجرة:

بعد الاطلاع على الدستور:

وعلى المادتين (١٣٥، ١٣٦) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م.

قــرر:

مادة (١)

على الجهات التى ترغب فى مزاولة عمليات التدريب المهنى أن تتخذ شكل شركة من شركات المساهمة أو التوصية بالأسهم أو الشركات ذات المسئولية المحدودة.على ألا يقل رأسمالها عن الحد الأدنى وفقاً لما يقرره المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية.

ويستثنى من أحكام الفقرة السابقة:

١) الجهات والمنظمات النقابية والجمعيات والمؤسسات الأهلية المنشأة وفقاً للقانون رقم ٨٤ لسنة ٢٠٠٢م، والتى تزاول عمليات التدريب المهنى وقت صدور هذا القانون.

٢) الجهات التى تنشئها وحدات الجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة ووحدات الإدارة المحلية.

٣) الجهات التى تزاول عمليات التأهيل والتدريب المهنى للمعوقين.

٤) المنشآت التى تتولى تدريب عمالها.

٨) بيان بأماكن وفروع الشركة التى تمارس فيها هذا النشاط.
٩) دراسة الجدوى الاقتصادية للنشاط الذى سوف تزاوله الشركة مدعماً بالإحصاءات والبيانات الدقيقة والحديثة.

يتم قيد طلب الترخيص وإجراءات منحه، على النحو التالى:

- تتولى الإدارة المركزية للتدريب المهنى بوزارة القوى العاملة والهجرة تسجيل الطلبات المقدمة فى سجل خاص بأرقام مسلسلة وفقاً لتاريخ تقديم الطلب - ويسلم مقدم الطلب إيصالاً مختوماً بإستلام المستندات والبيانات الواردة بالمادة (٤) سالفة الذكر.
- تتولى الإدارة المركزية للتدريب المهنى بوزارة القوى العاملة والهجرة فحص الطلبات المقدمة إليها للتأكد من صحة البيانات والمستندات وتوافر الاشتراطات المطلوبة قانوناً، وعليها إخطار الشركة مقدمة الطلب بقبوله أو رفضه وأسباب الرفض بخطاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول على العنوان الموضح بطلبها.
- يُسلم الترخيص إلى الشركة الطالبة على النموذج المعد لذلك ويُنص فى الترخيص على أن تبدء مدته من التاريخ المذكور فى الترخيص.
- يجب على الشركة إعلان الترخيص بلصقه فى مكان واضح بالمقر الذى تزاول فيه الشركة النشاط.

مادة (٦)

يشترط فى مقر الشركة المرخص لها بمزاولة هذا النشاط مما يلى:

- أن يكون المقر دائماً ومستقلاً يسمح بتقديم التدريب الملائم للمتقدمين وذلك وفق الشروط والضوابط والمعايير التى تحددها وزارة القوى العاملة والهجرة لهذا الغرض.

مادة (٩)

يجوز للشركة تقديم تظلم من قرار إلغاء الترخيص لوزير القوى العاملة والهجرة فى خلال ٣٠ يوماً من إخطارها بالقرار على المقر المختار بذلك.

مادة (١٠)

يلغى كل نص سابق يتعارض مع أحكام هذا القرار.

مادة (١١)

بنشر هذا القرار فى الوقائع المصرية، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره.

٣) يقوم المركز بتوفير كافة التسهيلات اللازمة للمتقدمين إليه بما يمكنهم من تلقى التدريب الذى يتوافق مع ميولهم وقدراتهم واستعدادهم.

٤) يدرس المركز الطلبات المقدمة من راغبى التدريب لاختيار أفضل المرشحين منهم فى شوء شروط الالتحاق التى يضعها لهذا الغرض.

٥) يُخطر المركز المرشحين المقبولين للتدريب بموعد ومكان التدريب كتابة على عنوان كل منهم قبل بداية الدورة التدريبية بشهر على الأقل.

٦) يلتزم المركز بالتأمين على المتدربين ضد اصابات العمل خلال فترة تدريبهم بالمركز وذلك فى ضوء النظم والقوانين الصادرة من الجهات المعنية فى هذا الشأن.

٧) يلتزم المركز بتقديم خدمات التوجيه والمشورة المهنية للمتدربين بما يمكنهم من اختيار المهنة التى تتفق مع ميول كل منهم وقدراته واستعداداته.

مادة (٣)

يلتزم المركز بتقديم نسخة من البرامج التدريبية لوزارة القوى العاملة والهجرة، وتتولى الإدارة المركزية للتدريب المهنى الوزارة المشار إليها دراسة هذه البرامج ومدى ملاءمتها للغرض منها من حيث:

- مستوى المتدربين المرشحين لهذه البرامج.
- موضوعات ومجالات التدريب.
- مصروفات التدريب.
- مستوى المهارة الذى يكتسبه المتدرب عد الانتهاء من التدريب.
- أية شروط أخرى ذات الصلة تضعها وزارة القوى العاملة والهجرة.

مادة (٧)

يُلغى ترخيص المدرب فى حالة مخالفة شروط الترخيص، وعلى الأخص فى الحالات الآتية:

- إدانته فى جريمة مخلة بالشرف مالم يُرد إليه اعتباره.
- اكتشاف بيانات غير صحيحة تخالف تلك التى قدمها المدرب المهنى لوزارة القوى العاملة والهجرة.
- الإخلال بواجباته الوظيفية.

ولايخل إلغاء الترخص بالمسئولية الجنائية أو المدنية أو التأديبية عن ذلك.

مادة (٨)

يُجدد الترخيص كل خمس سنوات، ويشترط لتجديد الترخيص استيفاء جميع الاشتراطات المنصوص عليها فى المادة (٩٦ من هذا القرار، كما يشترط لتجديد الترخيص تقديم المدرب مايُثبت اجتيازه لدورة تدريبية تنشيطية في مجال المهنة.

مادة (٩)

تتولى الإدارة المركزية للتدريب المهنى بوزارة القوى العاملة والهجرة بالتنسيق مع مديريات القوى العاملة والهجرة بالمحافظات متابعة أداء المراكز والتحقيق فى الشكاوى ذات الصلة وإعداد تقارير عنها، وفى حالة وجود أية مخالفة يتم إخطار المركز بذلك كتابة على أن يقوم المركز بإزالة هذه المخالفات خلال المدة التى تحددت بالإخطار، وفى حالة عدم إزالة المخالفة أو تكرى العاملة والهجرة بإلغاء الترخيص الممنوح للمركز ولايعاد الترخيص له مرة أخرى إلا بعد إزالة المخالفة وأسبابها.

مادة (١٠)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره.

المطلب الأول
طرفا عقد العمل

ينعقد عقد العمل بين صاحب العمل والعامل.

أولا: صاحب العمل:

لم تشترط المادة ٦٤٧ مدنى أية شروط فى صاحب العمل سواء كان شخصًا طبيعيًا أو شخصًا معنويًا. وقد نصت تلك المادة على أن عقد العمل هو الذى يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل فى خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر يتعهد به المتعاقد الآخر كما عرفت المادة الأولى فى الفقرة الثانية صاحب العمل بأنه: «كل شخص طبيعى أو اعتيادى يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر».

ولكن هل يشترط لخضوع صاحب العمل لقانون العمل أن يكون محترفًا للمهنة أو الحرفة؟

اختلف الفقه فى الإجابة عن هذا التساؤل:

فذهب البعض على اشتراط احتراف صاحب العمل بمعنى أن يكون محترفا أى اتخذ العمل مهنة أو حرفة[1] استناداً إلى أن المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤م والخاص بعقد العمل الفردى الملغى ـ نصت صراحة على اشتراط اتخاذ العمل الذى يزواله صاحب العمل حرفة أو مهنة له لانطباق أحكام قانون عقد العمل الفردى.

---

(١) د/ محمد حلمى مراد، الوجيز فى قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ١٩٧١م ـ د/ العمروسى، قضاء العمل ص ١٤٧.

خاضعين لإشراف وتوجيه الجمعية أى مرتبطين بالجمعية برابطة التبعية وكانوا يتقاضون أجورهم مقابل عملهم[١].

وإذا كان صاحب العمل يمكن أن يكون شخصًا معنويًا فإن المدير المسئول يجب أن يكون شخصًا طبيعيا لكى يتمكن من ممارسة السلطة والإشراف على العمال[٢].

ثانيًا: العامل:

عرفت المادة الأولى من قانون العمل العامل بأنه: «كل شخص طبيعى يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه».

هذا ولا يشترط أن يمارس العامل العمل بوجود صاحب العمل بصفة دائمة بل تكفى توافر عنصر التبعية والتى يمكن أن تتوافر حتى ولو كان العامل بعيداً عن صاحب العمل كما لا يهم نوع العمل الذى يمارسه العامل سواء كان يدويًا أم فكريًا أم قانونيًا أم ماديًا، كما لا يهم نوع النشاط الذى يمارسه صاحب العمل ولا يهم نوع الأجر الذى يحصل عليه العامل مقابل أدائه للعمل فهذا الأجر قد يكون نقديا وقد يكون عينيًا وأيا كانت طريق دفعه شهريًا أو يوميًا أو أسبوعيًا[٣].

---

(١) د/ محمد لبيب شنب ص ٦٣ ـ ٦٤ ط. ٤ ـ د/ نزار الكيالى، الوسيط، ص ١٢٢ ـ نقض مدنى فى ١٩٧٦/٤/٢٤م. المجموعة ٢٧/١٩٣/١٠١٥.

(٢) د/ حسام الأهوانى، شرح، ص ١١٦ رقم ١٠٠.

(٣) د/ لبيب شنب ص ٦٣ رقم ٤٢.

المطلب الثانى
أركان عقد العمل

إن أركان عقد العمل هى التراضى على عقد العمل، توافر المحل والسبب.

أولاً: التراضى على عقد العمل:

مضمون التراضى:

يقصد بالتراضى أن يتبادل طرفا العقد التعبير عن إرادتين متطابقتين بمعنى أن يتطابق القبول مع الإيجاب بحيث يكون كل منهما معبراً عن إرادة معتبرة فى إنشاء العقد.

والتراضى فى عقد العمل يجب أن يكون على الأجر وأداء العمل تحت إشراف ورقابة وتوجيه صاحب العمل، ويجب أن يتم التراضى أيضًا على المدة أى بمعنى أن يتم التراضى على العناصر الجوهرية فى العقد (العمل والأجر والمدة) وكما بينّا يتضمن العقد هذه العناصر ويترك التفصيلات لأحكام قانون العمل أو لائحة النظام الأساسى للعمل.

---

(١) د/ توفيق فرج، قانون العمل، ص ١٧١ ـ د/ السيد عيد نايل، ص ١٥٠ ـ د/ نزار الكيالى، الوسيط ص ١٢٥.

هذا ويتطلب التراضى على الأجر ضرورة تعيينه فى عقد العمل أو على الأقل يكون قابلاً للتعيين من خلال الأسس التى يقوم عملها تعيينه فى المستقبل(١).

- وإذا لم يتضمن العقد تحديد صريح أو ضمنى للأجر ولم تتوافر الأسس اللازمة لتحديده فى المستقبل فإن العقد ينعقد، لأنه فى حالة السكوت عن تحديد الأجر فإنه يفترض فى أداء الخدمة أن تكون بأجر إذا كان قوام هذه الخدمة عملاً لم تجر العادة بالتبرع به أو عملاً داخلاً فى مهنة من أداة. (م ٦٨١ مدنى).

هذا ويتم تحديد الأجر فى هذ الحالة وفقًا لنص المادة ٦٨٢ مدنى بقولها:

«١) إذا لم تنص العقود الفردية أو العقود الجماعية أو لوائح المصنع على الأجر الذى يلتزم به صاحب المصنع، أخذ بالسعر المقدر لعمل من ذات النوع إن وجد وإلا قدر طبقًا لعرف المهنة، وعرف الجهة التى يؤدى فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولى القاضى تقدير الأجر وفقًا لمقتضيات العدالة.

٢) ويتبع ذلك أيضًا فى تحديد نوع الخدمة الواجب على العامل أداؤها وفى تحديد مداها».

---

(١) د/ السيد عيد نايل ص ١٥٢.

أهلية التراضى على إبرام عقد العمل:

تختلف أهلية العامل عن أهلية صاحب العمل على الوجه الآتى:

أهلية العامل(١):

طبقًا للمادة ٦٢ من قانون الولاية على المال للقاصر أن يبرم عقد العمل الفردى وفقًا لأحكام القانون، وللمحكمة بناء على طلب ذوى الشأن إنهاء العقد لمصلحة القاصر أو لمصلحة أخرى ظاهرة.

ومفاد ذلك أن الصبى المميز يكون أهلاً أهلية كاملة لإبرام عقد العمل، فطبقًا للمادة ٦٤ من قانون الولاية على المال يعتبر القاصر المأذون من قبل وليه أو المحكمة أو نص القانون، كامل الأهلية فيما أذن له فيه(٢).

أما قانون العمل فقد نص فى المادة (٩٩) على أنه يحظر تشغيل الأطفال من الاناث والذكور قبل بلوغهم سن اتمام التعليم الاساسى أو أربع عشرة سنه أيهما اكبر ومع ذلك يجوز تدريبهم متى بلغت سنهم اثنتى عشرة سنة وهذا النص يتعلق بأهلية الوجوب، فمن تقل سنة عن أربعة عشر لا تتوافر لديه أهلية الوجوب للعمل، ومن لا تتوافر لديه أهلية الوجوب لا تتوافر لديه أهلية الأداء.

---

(١) انظر فى عرض ذلك: د/ حسان الأهوانى ص ٣٠٠ وما بعدها ـ د/ عبدالناصر العطار، شرح أحكام قانون العمل ص ٤٦ وما بعدها.

(٢) نقض مدنى ٤/٣/ ١٩٨٠م الهوارى جـ٤ رقم ١١ ص١٠.

المساعدة القضائية محل النيابة القانونية فى مجال إبرام عقد العمل للقاصر[1].

أما المشرع المصرى وتفاديًا لهذا الوضع فقد جعل أهلية إبرام عقد العمل سبع سنوات ومن ثم لا يخضع إبرام عقد العمل لنظام الولاية حيث يكون الصبى المميز أهلاً لإبرام العقد.

ولكن نظراً لأنه لا يتوافر فى تلك السن المبكرة النضج الكافى للقاصر، فقد قررت المادة ٦٢ من قانون الولاية على المال أنه يجوز للمحكمة بناء على طلب الوصى أو ذوى الشأن إنهاء العقد لمصلحة القاصر أو لمصلحة أخرى ظاهرة. ويعتبر من ذوى الشأن الولى على النفس على وجه الخصوص.

فالتوازن يتم عن طريق النزول بالأهلية إلى سن السابعة من جهة، وإجازة إنهاء العقد من جهة أخرى.

والإنهاء يكون لمصلحة القاصر مثل ضرورة الاستمرار فى التعليم أو اختيار عمل أفضل أو غير ذلك من الأسباب التى تقدرها المحكمة.

وإذا كان سن الأهليـة قد ارتفع فى قانون العمل إلى اثنتى عشرة سنة، فهل يجوز للمحكمة أن تنهى العقد بناء على طلب ذوى الشأن.

---

(١) ديران وفيتو: شرح قانون العمل جـ٢ رقم ١٢٦ ص ٣١٩ ـ كامر لنك عقد العمل رقم ١٣٤ ص ١٥٨ الطبعة الثانية بوا: التقرير العام المقدم للندوة التى عقدتها جمعية هنرى كابيتان فى مصر حول حقوق الطفل منشور فى أعمال الجمعية جـ٣٠، سنة ١٩٧٩ ص ٣٧٨ باريس ١٩٨١م، ويلاحظ أن القانون الفرنسى لم يحدد سنًا لأهلية إبرام عقد العمل ومن ثم فإن الأهلية أصبحت بلوغ سن الرشد وهو ١٨ سنة فى فرنسا.

عقد العمل إلا استثناءً وذلك فى حالة بلوغه سن السادسة عشرة عاقلاً وبالنسبة للأموال التى يكتسبها من عمله فحسب (م ٦٣ ولاية على المال).

وفى حالة بلوغه الثامنة عشرة عاقلاً وكان مأذونًا له بالإدارة أو التجارة فإنه تكون لديه أهلية إبرام عقد العمل التى تقتضيها هذه الإدارة (م٦٤ ولاية على المال) ويأخذ المحجور عليه للسفه والغفلة حكم الصبى المميز بعد تسجيل قرار الحجر (م ٥٦ ولاية على المال).

ثانيًا: ركن المحل فى عقد العمل:

يشترط المشرع بالنسبة لمحل العقد بصفة عامة أن يكون المحل معينًا أو قابلاً للتعيين، كما يجب أن يكون الالتزام ممكنًا ومشروعًا أما إذا كان غير مشروع يخالف النظام العام أو الآداب أو إذا كان محل الالتزام مستحيلاً فى ذاته (الاستحالة المطلقة) كان العقد باطلاً. الاستحال التى يقصدها المشرع هى الاستحالة المطلقة أما إذا كانت الاستحالة نسبية فإنه لا يترتب عليها بطلان العقد بل يمكن تنفيذه على حساب العامل بعد استئذان القضاء. إلا إذا كان العمل يحمل صفة الاستعجال فيمكن التنفيذ الفورى على حساب العامل ثم إخطار القضاء بعد ذلك.

أما بالنسبة لمحل عقد العمل «إجارة الأشخاص»:

هو أداء العمل ولم يحدد المشرع المقصود بالعمل ولكن يمكن القول بأنه: «كل نشاط إنسانى أيا كانت صورته سواء كان من طبيعة سلبية «الامتناع» كامتناع العامل عن منافسة رب العمل لمدة محددة أم

رابعاً: بطلان عقد العمل:

تطبق القواعد العامة فى حالة بطلان عقد العمل، ولذا فإذا كان لتراضى منعدمًا أو كان العمل غير ممكنًا أو غير معينًا أو قابلاً للتعيين أو غير مشروعًا أو كان سبب العقد غير مشروع فإن عقد العمل يكون باطلاً.

أما إذا كان أحد الطرفين ناقص الأهلية أو شاب رضاه عيب من عيوب الإرادة (الغلط - الإكراه - الاستغلال - التدليس) فإن العقد يكون قابلاً للبطلان.

وإذا كان العقد صحيحًا ولكنه تضمن شرطا يخالف القواعد الآمرة فى قانون العمل والخاصة بحماية مصلحة العامل فإن هذا الشرط فقط هو الذى يبطل، أما العقد ككل فيبقى صحيحًا ويطبق عدا الشرط الباطل.

وعند الحكم ببطلان عقد العمل يستحق العامل تعويضًا عن عمله الذى أداه تطبيقًا لعقد باطل، ولا يعد ما يحصل عليه أجراً لأن الأجر لا يستحق إلا تطبيقا لعقد صحيح وقد بطل العقد ولذا فإن التعويض يسند فى هذه الحالة إلى المسئولية التقصيرية وليس العقدية حيث لا يوجد عقد لأن بطلان العقد يكون بأثر رجعى بالتالى يعتبر كأن لم يكن.

المبحث الأول
التزامات العامل

سنوضح أولاً مضمون التزامات العامل وتشمل الالتزام بأداء العمل المتفق عليه والاحتفاظ بأسرار العمل، وفى الالتزام بطاعة أوامر وتعليمات صاحب العمل، الالتزام بعدم المنافسة، التزام العامل بشأن اختراعاته.

وأخيراً سنتناول جزاء إخلال العامل بالتزاماته «السلطة التأديبية لصاحب العمل» على الوجه الآتى:

المطلب الأول
مضمون التزامات العامل
الفرع الأول
الالتزام بأداء العمل

سنوضح فى هذا الالتزام أحكام إلزام العامل بأداء العمل المتفق عليه إذا كان جائزاً من حيث الزمان ومن حيث المكان ومن حيث نوعية العمل وذلك على الوجه الآتى:

(أ) أحكام التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه إن كان جائزاً من حيث الزمان:

سنوضح هنا بيان هذا الالتزام من خلال تحديد المدة فى عقد العمل، وتحديد أوقات العمل، والوقت المحدد لتشغيل الأحداث والنساء والأثر المترتب على حضوره خلال المدة المحددة لأداء العمل دون أدائه ومدى جواز قيام العامل بالعمل لدى الغير أثناء المدة المحددة لأداء العمل لدى صاحب العمل الأصلى، وذلك على الوجه الآتى:

١) تحديد مدة عقد العمل:

إن قانون العمل والقانون المدنى قد نصا على أن عقد العمل قد يكون لمدة محددة أو مدة غير محددة (م١/٦٧٨ مدنى مصرى،٧٢ عمل مصرى) فإذا كان عقد العمل محدد المدة واستمر المتعاقدون فى

٢) تحديد ساعات العمل:

نص قانون العمل المصرى فى المادة (٨٠ عمل موحد) على أنه:
«...لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات فى اليوم أو ٤٨ ساعة فى الأسبوع فعلية أى لا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة» لا تقل فترات الراحة فى مجموعها عن ساعة، فيجوز أن تكون فترة الراحة ساعة أو أقل أو أكثر على أن تتخلل ساعات العمل[١] ولايقل مجموع فترات الراحة عن ساعة، ويحدد صاحب العمل ميعاد هذه الفترة على أن يراعى ألا يشتغل العامل اكثر من خمس ساعات متصله - وللوزير المختص أن يحدد بقرار منه الحالات أو الأعمال التى يتحتم - لأسباب فنيه أو لظروف التشغيل - استمرار العمل فيها دون فترة راحة كما يحدد الاعمال الصعبة أو المرهقة التى يمنح العامل فيها فترات راحة وتكحسب من ساعات العمل الفعلية[٢].

وهناك أعمالاً يتحتم لأسباب فنية أو لظروف التشغيل فيها أن تستمر دون فترة راحة وهذه الأعمال تركت المادة (٢/٨١ عمل مصرى) لوزير الدولة للقوى العاملة والتدريب تزويدها، وقد أصدر وزير العمل القرار رقم ١٢٢ لسنة ٢٠٠٣م فى مادته الأولى وعمل به إعتباراً من ١٤/٢/١٩٨٢م محدداً هذه الأعمال بواحد وعشرين عملاً منها العمل

---

(١) انظر د/ محمد لبيب شنب شرح قانون العمل بند ١٥٩ ط ٣ سنة ١٩٨٣م.
(٢) صدر القرار الوزارى رقم ١٢٢ لسنة ٢٠٠٣م بتحديد الحالات أو الأعمال التى يتحتم استمرار العمل فيها دون فترة راحة والأعمال الشاقة والمرهقة التى يمنح العاملون فيها فترات راحة تحتسب من ساعات العمل الفعلية الوقائع المصرية العدد ١٦٥ فى ٢٤ يولية سنة ٢٠٠٣م

....

٦) أعمال نقل الركاب والبضائع بطريق البر أو بالسكك الحديدية أو بالطرق المائية الداخلية أو بالجو ويدخل فى ذلك العمل فى مكاتب شركات الطيران وفى المطارات عدا الأعمال التكميلية أو التبعية اللازمة لتشغيل هذه المرافق كالعمل فى الحسابات وشئون العاملين والشئون القانونية والتدريب.

٧) أعمال شحن وتفريغ البضائع فى الأحواض والأرصفة والموانى ومخازن الاستيداع ويدخل فى ذلك عمال طاقم اللنشات التى تعمل فى نقل العمال.

٨) أعمال ربط البواخر والأنوار الكاشفة.

٩) العمل فى أعمال تموين وإصلاح السفن عند رسوها فى الموانى لهذا الغرض أو أثناء عبورها قناة السويس.

١٠) العمل فى الموانى على القاطرات البحرية وصنادل المياه والوقود والمواعين والمناورة والبضاعة وقائدها وميكانيكيوها ووقادوها وبحارتها وكذلك بحارة صالات البضاعة

١١) العمل فى المستشفيات والمصحات ودور العلاج الأخرى،

١٣) العمل فى مجال تجهيز ودفن الموتى.

١٤) صناعة البلاستيك.

١٥) صناعة السينما.

١٦) أعمال الطوافين والجوابين والممثلين التجاريين ممن يقومون بأعمال البيع أو الدعاية أو التوزيع أثناء قيامهم بهذه الأعمال خارج المنشآت.

١٧) صناعة الخزف والصينى.

١٨) أعمال لجنة بورصة ميناء البصل بالإسكندرية سواء فى مقر البورصة ذاتها أو فى أماكن تخزين البضاعة.

١٩) العمل فى المخابز.

٢٠) صناعة الدواء.

٢١) العمل بالصيدليات.

(المادة الثانية)

على صاحب العمل أو المدير المسئول فى كل من الأعمال والصناعات الوارد بيانها فى المادة السابقة أن يصرح للعامل بتناول المشروبات أو الأطعمة الخفيفة أو براحة بطريقة تنظمها إدارة المنشأة أثناء العمل.

جواز الزيادة فى ساعات العمل المحددة:

لقد أورد قانون العمل المصرى استثناءاً فيما يتعلق باستثناء بعض الحالات من بعض أحكام بدء العمل وانتهائه وأحكام ساعات التشغيل وأحكام الراحة الأسبوعية، لكن أحكام الراحة أثناء العمل تسرى على هذه الحالات كما تسرى على غيرها من الحالات التى نص عليها قانون العمل المصرى فى المادة (٨٥) بقوله «لصاحب العمل عدم التنفيذ بالأحكام الواردة بالمادة (٨٠و ٨١، ٨٢، ٨٣، ٨٤) من هذا القانون، إذا كان التشغيل يقصد مواجهة ضرورات عمل غير عاديه أو ظروف استثنائية، ويشترط فى هذه الحالات ابلاغ الجهة الإدارية المخفضة بمبررات التشغيل الاجتماعى، والمدة اللازمة لاتمام العمل والحصول على موافقة كتابية فيها.

وفى هذه الحالة يستحق العامل بالأضافة الى آخره الاصلى اجرا عن ساعات التشغيل الاضافية حسبما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل الفردى أو الجماعى بحيث لايقل عن الاجر الذى يستحقه العامل مضافاً اليه (٣٥٪) عن ساعات العمل الليلية :

فإذا وقع التشغيل فى يوم الراحة يستحق العامل مثل اجرة تعويضاً عن هذا اليوم ويمنحه صاحب العمل يوماً آخر معوضاً عنه خلال من الأسبوع الثانى وفى جميع الأحوال لايجوز ان تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات فى اليوم الواحد.

ومن النص السابق عليه أن يتركز بعض الامثله عن الأستثنائية التى اودرها النص.

١) أعمال الجرد السنوى وإعداد الميزانية والتصفية وإقفال الحسابات والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة والاستعداد لافتتاح المواسم؛

٢) إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر أو إصلاح ما نشأ عنه أو لتلافى خسارة محققة لمواد قابلة للتلف(١).

٣) إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادى بشرط إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بمبررات التشغيل الإضافى والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول على موافقة كتابية منها، على ألا تزيد تلك المدة على شهرين فى السنة تحت رقابة مكتب العمل.

وقد قصد باستثناء الحالتين السابقتين تمكين صاحب العمل من مواجهة العوامل الطارئة فى العمل والتى تستدعى تشغيل العمال مع تنظيم وقت عملهم على خلاف القواعد السالف ذكرها، ويلاحظ أن عدم موافقة الجهة الإدارية (مكتب العمل) لا تعنى أن صاحب العمل سيقع تحت طائلة العقاب، لأن اشتراط موافقة مكتب العمل قصد به مراقبة صاحب العمل والتأكد من قيام هذا الاستثناء وقد يخطئ مكتب العمل التقدير أو يتعسف فيه، وعندئذ يتولى صاحب العمل تشغيل العمال على مسئوليته حتى إذا قدم للمحاكمة، كان له أن يثبت قيام إحدى الحالتين فلا توقع عليه عقوبة(٢).

---

(١) المادة الثالثة من القرار الوزارى رقم ١٢٢ لسنة ٢٠٠٣م حيث حصر هذه الأعمال فى (١٨) ثماية عشر عملاً.

(٢) انظر د/ عبدالناصر العطار، مرجع سابق، ص ١٣٧ - ١٣٩ - د/ محمد لبيب شنب، مرجع سابق بند ١٦٩ - وقارن د/ على عوض حسن، فى الأجور والعلاوات بالقطاعين العام والخاص والحكومة ط ١٩٧٧م ص ٥٢٣.

٤) المواسم والمناسبات والأعمال الموسمية التى تحدد بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب[1]: ولا يجوز فى جميع الحالات المتقدمة أن تزيد ساعات العمل الفعلية على عشرة ساعات فى اليوم الواحد (م٨٥/٤ عمل مصرى) حيث اشترط ألا تزيد ساعات العمل الفعلية عن عشرة ساعات فى اليوم الواحد. فالعمل الإضافى لا يزيد عن ساعتين يوميًا إذا كان الحد الأقصى لساعات التشغيل ثمانى ساعات يوميًا، وثلاث ساعات إذا كان الحد

---

(١) وصدر قرار وزير القوى العاملة والتدريب رقم ٣٩ لسنة ١٩٨٨م والذى عمل به فى ١٩٨٨/٣/١٥م محدداً هذه المواسم والمناسبات بشهر رمضان والأيام الثلاثة السابقة لعيد الأضحى واليوم الأول والثانى منه وكذلك الأيام الثلاثة السابقة لكل من عيد الميلاد للمسيحين الشرقيين الواقع فى ٧ يناير، وعيد الميلاد المسيحين الغربيين الواقع فى ٢٥ ديسمبر ورأس السنة الميلادية، وذلك بالنسبة إلى كافة المحال التجارية ومحال صناعة الأغذية الملبوسات والأحذية.

(ب) أثناء إقامة الموالد المرخص بها بالنسبة إلى المحال الموجودة فى المنطقة التى تحتفل فيها بالمولد.

(جـ) موسم العمل فى محالج الأقطان وبالنسبة إلى موظفى المكاتب لمدة أربعة أشهر تبدأ من أول سبتمبر بالنسبة إلى الوجه القبلى ومن أول أكتوبر بالنسبة إلى الوجه البحرى.

(د) موسم العصير فى مصانع السكر من القصب (ولا تدخل فى ذلك مصانع التكرير) ويبدأ من ١٥ ديسمبر وينتهى فى ٥ يونيه من كل عام.

(هـ) موسم العصير فى مصانع السكر من البنجر، ويبدأ من أواخر مارس حتى منتصف يونيه من كل عام. .

(و) موسم فرز البصل والثوم ويبدأ من أول مارس وينتهى فى آخر يونيه.

(ز) موسم فرز الخضر والفاكهة وتعبئتها ويبدأ من أول أكتوبر وينتهى آخر مارس من كل عام.

(حـ) موسم الاصطياف فى المدن والجهات المعدة لذلك بالنسبة إلى محال بيع المواد الغذائية والخدمات.

(ط) موسم السياحة فى مدينتى الأقصر وأسوان بالنسبة إلى المحال التجارية، ولا يجوز فى جميع الحالات المتقدمة أن تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات فى اليوم الواحد.

الأقصى سبع ساعات. فالعمل الإضافي هنا هو العمل الذى يزيد على الحد الأقصى لساعات التشغيل[١]، وهو بهذا لا يكون إلا بعد استيفاء الحد الأقصى لساعات التشغيل فهذا هو مفهوم الإضافة[٢].

---

(١) نقض مدنى مصرى بتاريخ ١٩٨٠/٤/١٥م مجموعة أحكام النقض س ٢٩ ص ١١٤١، نقض ١٩٧٨/١٢/٣٠م، مجموعة أحكام النقض س ٢٩ ص ٢٠٨٨.

«أما إذا كان العامل يشتغل ست ساعات يوميًا وقام صاحب العمل بتشغيله سبع ساعات فلا يعتبر هذا عملاً إضافيًا، ولا يستحق العامل منه أجراً إضافيًا».
(د/ إسماعيل غانم، مرجع سابق، ص ٢٧٢، د/ محمد لبيب شنب، مرجع سابق بند ١٧٣) نقض مدنى فى ١٩٥٧/٤/١٨م مجموعة أحكام النقض س٨ ص ٤٢٦، ولكن يلاحظ أنه فى حالة ما إذا كان هناك نص فى عقد العمل الفردى أو الجماعى على تشغيل العامل أقل من الحد الأقصى، كما لو اتفق على تشغيله ست ساعات مثلاً، أو جرت عادة صاحب العمل بصفة عامة، وثابتة، ولمدة خمس سنوات على ذلك، ثم قام صاحب العمل بتشغيل العامل أكثر من ذلك، فإن العامل يستحق أجراً عاديًا عن الساعات الزائدة عن المتفق عليه أو التى جرت بها العادة الثابتة الدائمة، وأجراً إضافيًا عن الساعات الزائدة على الحد الأقصى المقرر قانونًا ـ تحكيم القاهرة فى ١٩٧٩/٤/١١م ـ مجموعة قضاء العمل للسيوفى والسلاوى ٢٣٨ قاعدة ٨٥ ـ وقد أشار إليه د/ عبدالناصر العطار، مرجع سابق، هامش (٣٤) ص ١٤٠.

(١) لقد قضت محكمة النقض بعكس ذلك (نقض ١٩٨٠/٤/١٥م) طعن ٩٩ س ٤٩ ق، ونقض ١٩٨٥/٣/٣م طعن ١٨٣٢ س ٤٩ ق ـ انظر فى ذكرهما فرس البكرى فى موسوعته جـ٢ بند ٥٣٢ فيهما قضت محكمة النقض بأن القول بأن ساعات العمل الإضافية لا تكون إلا بعد انتهاء ساعات العمل الأصلية (التى تصل إلى الحد الأقصى لساعات العمل قول يخالف القانون، استناداً إلى أنه ليس فى القانون ما يحدد الترتيب الزمنى لساعات العمل الإضافية بالنسبة لساعات العمل الأصلية، ولصاحب العمل أن ينظم ذلك طبقًا لظروف العمل وله أن يجعل العمل الإضافى قبل بدء العمل الأصلى).

وهذا القضاء منتقد لأن مفهوم الإضافة فى اللغة يعنى الزيادة على ما سبق، وفى الاصطلاح الزيادة على الحد الأقصى، ولو حدد صاحب العمل ساعات العمل الإضافى قبل بدء ساعات العمل الأصلى، وتعب العامل قبل استكمال ساعات العمل الأصلى بحيث لم يستوف الحد الأقصى فإنه لا يستحق أجراً إضافيًا، وزيادة الأجر للعامل الإضافى ليست لزيادة العمل فحسب، وإنما لتعويض المشقة التى يتحملها العامل بعد تشغيله الحد الأقصى.

يلتزم صاحب العمل بأن يدفع للعامل أجراً إضافيًا عن العمل الإضافى يوازى أجره الذى كان يستحقه عن الفترة الإضافية مضافًا إليه ٣٥٪ على الأقل من ساعات العمل نهاراً، و٧٠٪ على الأقل من ساعات العمل ليلاً (٨٥/٢ عمل مصرى).

أما إذا وقع العمل فى يوم الراحة، وهو مدفوع الأجر فى جميع الأحوال، استحق العامل أجر هذا اليوم مضاعفًا أى بزيادة ١٠٠٪ من أجره اليومى الشامل، ما لم يأخذ يومًا آخر للراحة عوضًا عنه خلال الأسبوع التالى (م ٨٥/٣ عمل مصرى).

٢) وقت تشغيل الأحداث والنساء

(أ) وقت تشغيل الأحداث

بالنسبة لأحكام تشغيل الأحداث فى قانون العمل المصرى فيمكن تناولها على الوجه الآتى:

إن قانون العمل الموحد نص فى المادة ٩٨ منه على أنه «يعتبر - فى تطبيق أحكام هذا القانون كل من بلغ الرابعة عشرة سنة أو تجاوز سن اتمام التعليم الأساسى ولم يبلغ ثمانى عشرة سنة كامله ويلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلاً دون سن السادسة عشرة بمنحه بطاقة تثبت أنه يعمل لديه وتلصق عليها صوره الطفل ويعتمد من مكتب القوى العاملة المختص.

كما حظر قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦م[1] تشغيل أو تدريب الصبية قبل بلوغهم أربعة عشرة سنة كاملة وعلة ذلك أنه كانت هذه السن هى السن التى تنتهى عندها المرحلة الابتدائية من

---

(١) نسخت هذه المادة المادة ١٤٤ من قانون العمل رقم ٢٣ لسنة ١٩١م والتى كانت تسمح بتشغيل الأحداث من سن اثنتى عشرة سنة.

التعليم، وقد عدل نظام التعليم بحيث تكون هناك مرحلة أساسية تنتهى عند بلوغ الحدث أربعة عشر سنة، فكان ينبغى حظر تشغيل الحدث قبل بلوغه أربعة عشر سنة، حتى يستكمل مرحلة التعليم الأساسى (١).

ولقد خول قانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م وزير الدولة للقوى العامه والتدريب ان يصدر قرار بتحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التى يتم فيها التشغيل، وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التى يحظر تشغيلهم فيها وفقاً لمراحل السن المختلفة (م ١٠٠ عمل موحد) ولقد صدر القرار الوزارى رقم ١١٨ لسنة ٢٠٠٣م بشأن تحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التى يتم التشغيل وبذلك الأعمال والمهن والصناعات التى يحظر تشغيلهم فيها وفقاً لمراحل السن المختلفة.

(ب) كما راعى قانون العمل المحافظة على صحة الحدث، فلم يجز أن تزيد ساعات تشغيلهم الفعلى عن ست ساعات يومياً تتخلهم فترة راحة أو اكثر لايقل مجموعها عن ساعة وان كان قانون العمل يجعل مدة استقبال الحدث اربع ساعات متتالية على الاكثر (م١٠١/١ عمل موحد).

(جـ) كما حظر قانون العمل الليلى للاحداث، فلم يجز تشغيلهم فيما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً (م ١٠١/٢ من قانون العمل)

(د) كذلك حظر قانون العمل تشغيل الأحداث ساعات عمل اضافية او تشغيلهم فى أيام الراحة الاسبوعية أو العطلات الرسمية (م ١٠١/١ عمل موحد).

---

(١) د/ عبدالناصر العطار، مرجع سابق، ص ٨١ ـ ٨٢.

(هـ) ويعاقب صاحب العمل او المدير المسئول الذى يخالف حكما من أحكام الحدث المنصوص عليها فى الفصل الثالث من الباب السادس من قانون العمل الموحد بغزامة مالية لاتقل عن خمسمائة جنيهات ولاتجاوز الف جنية وتتعدد الغرامة بتعدد الاحداث الذى وقعت بشأنهم المخالفة، وتضاعف العقوبة فى حالة العدد (م ٢٤٨ عمل موحد).

(ب) وقت تشغيل النساء:

بالنسبة للأحكام المتعلقة بالتحديد الزمنى لتشغيل النساء يمكن إيضاحه على الوجه الآتى:

(أ) تسرى على النساء العاملات جميع النصوص المنظمة لتشغيل العمال دون تمييز فى العمل بينهم، عدا مايتعلق بأحكام خاصة بتشغيل النساء (م ٨٨ عمل موحد).

(ب) **حظر تشغيل النساء ليلاً**: نص قانون العمل على حظر تشغيل النساء ليلاً حيث نص فى المادة ٨٩ من قانون العمل على أنه: «ماعدا الاحوال والأعمال والمناسبات

لا يجوز تشغيل النساء فى الفترة ما بين السابعة مساءً والسابعة صباحًا.

وقد نص المشرع فى المادة (٩٠ عمل موحد) على أن يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأعمال الضارة بالنساء صحياً أو اخلاقياً، وكذلك الأعمال التى لايجوز تشغيل النساء فيها.

وقد أصدر وزير الدولة للقوى العاملة قراره ورقم ١١٨ لسنة ٢٠٠٣م بشأن تحديد نظام تشغيل الأطفال[١] وقراره رقم ١٥٥

---

(١)

(ملحق)

وزارة القوى العاملة والهجرة

قرار رقم ١١٨ لسنة ٢٠٠٣م

بشأن تحديد نظام تشغيل الأطفال

والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل

وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم

فيها وفقا لمراحل السن المختلفة

وزير القوى العاملة والهجرة:

بعد الاطلاع على المادة (١٠٠) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م.

وعلى قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥م وتعديلاته.

وعلى الاتفاقيات الدولية والعربية المصدق عليها من قبل مصر في هذا الشأن.

قــرر:

(المادة الأولى)

«لايجوز تشغيل الأطفال الذين تقل سنهم عن ثماني عشرة سنة في الأعمال والمهن والصناعات الآتية:

١) العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار.

٢) العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية والمواد الخطرة أو تكريرها أو إنتاجها.

٣) الأعمال والمهن التي يستخدم فيها الزئبق ومركباته.

٤) صناعة المفرقعات والأعمال المتعلقة بها.

٥) صهر الزجاة وإنضاجه.

٦) كافة أنواع اللحام.

٧) صنع الكحوليات والمشروبات الروحية ومافي حكمها.

٨) الدهانات التي يدخل في تراكيبها المذيبات العضوية والمواد الخطرة.

٩) معالجة وتهيئة أو اختزان الرماد المحتوى على الرصاص واستخلاصه من الرصاص.

١٠) صنع القصدير والمركبات المعدنية المحتوية على مركبات الرصاص.

١١) صنع أول اكسيد الرصاص «المرتك الذهبي» أو أكسيد الرصاص وثاني أكسيد الرصاص (السلقون) وكربونات الرصاص وأكسيد الرصاص وسلفات وكرومات وسبيكا الرصاص.

١٢) عمليات المزج والعجن في صناعة وإصلاح البطاريات الكهربائية.

١٣) تنظيف الورش التي تزاول الأعمال المرموقة (٩، ١٠، ١١، ١٢).

١٤) إدارة أو مراقبة الماكينات المحركة ذات القوى المحركة الكبيرة.

....

١٥) إجراء عمليات الصيانة والتنسيف والإصلاح للماكينات أثناء إدارها.
١٦) صنع الأسفلت ومشتقاته.
١٧) التعرض للبترول أو منتجات تحتوى عليه.
١٨) العمل فى المدابغ.
١٩) العمل فى مستودعات السماد المستخرج من المواد البرازية أو روث أو العظام أو الدماء ومخلفات الدواجن ومستودعات ومخازن المواد والنفايات الخطر.
٢٠) سلخ وتقطيع الحيوانات وسمطها وإذابة شحمها.
٢١) صناعة الكاوتش.
٢٢) نقل الركاب بطريق البر أو السكك الحديدية أو المياه الداخلية.
٢٣) شحن وتفريغ البضائع فى الأحواض والأرصفة والموانى ومخازن الاستيداع.
٢٤) تستيف بذرة القطن فى عنابر السفن.
٢٥) استخدام المواد اللاصقة فى صناعات تشغيل الجلود.
٢٦) صناعة الفحم من عظام الحيوانات بما فيها فرز العظام قبل حرقها.
٢٧) العمل كمضيفين فى الملاهى.
٢٨) العمل فى مجال بيع أو شرب الخمور (البارات).
٢٩) العمل أمام الأفران بالمخازن.
٣٠) معامل تكرير البترول والبتروكيماويات.
٣١) صناعة الأسمنت والحراريات.
٣٢) أعمال التبريد والتجميد.
٣٣) صناعة عصر الزيتون بالطرق الميكانيكية.
٣٤) كبس القطن.
٣٥) العمل فى معامل ملء الاسطوانات بالغازات المضغوطة.
٣٦) عمليات تبييض وصياغة وطبع المنسوجات.
٣٧) حمل الأثقال أو جرها أو دفعها.إذا زاد وزنها على ماهو مبين فى الجدول التالى:

النوع	الأثقال التى يجوز حملها	الأثقال التى تدفع على قضبان	الأثقال التى تدفع على عربة ذات عجلة واحدة أو عجلتين
ذكور	١٠ كج	٣٠ كج	لايجوز تشغيل الأحداث فيها
أناث	٧ كج	١٥٠ كج	لايجوز تشغيل الأحداث فيها

....

٣٨) العمل على أبراج الضغط العالى والتواجد داخل نطاقها.
٣٩) تجهيز وتحضير ويذر ورش المبيدات الزراعية.
٤٠) صناعة البلاستيك من مخلفات البلاستيك وحرقه.
٤١) صناعة الغراء.
٤٢) صناعة التبغ والمعسل والدخان واختبار المنتج.
٤٣) أعمال الغطس.
٤٤) الأعمال التى تتم على ارتفاعات خطرة».

(المادة الثانية)

لايجوز تشغيل الأطفال الذين تقل سنهم عن ١٦ سنة كاملة فى الأعمال والمهن والصناعات الآتية:

١) الأعمال السابق الإشار إليها فى المادة (١).
٢) الأعمال التى تعرض الأطفال للاستغلال البدنى أو النفسى أو الجنسى أو استخدامهم لمزاولة أنشطة غير مشروعة.
٣) الأعمال التى يتم التعرض فيها إلى مخاطر فيزيائية أو كيميائية أو بيولوچية أو ميكانيكية أو جميعها.

(المادة الثالثة)

علي صاحب العمل الذى يستخدم أطفالاً إجراء الفحص الطبى الابتدائى عليهم قبل التحاقهم بالعمل للتأكد من سلامتهم ولياقتهم الصحية تبعاً لنوع العمل الذى يسند إليهم، ويجرى هذا الفحص على نفقة صاحب العمل بواسطة الهيئة العامة للتأمين الصحى.

كما يجب على كل صاحب عمل يستخدم طفلاً أن يتخذ مايلزم لتوقيع الكشف الطبى الدورى عليه بمعرفة الهيئة - مرة كل عام على الأقل، وكذلك عند انتهاء وذلك للتأكد من خلوه من الأمراض المهنية أو إصابات العمل والمحافظة على لياقته الصحية بصفة مستمرة، وفى جميع الأحوال تثبت الكشف الطبى بالبطاقة الصحية للطفل.

(المادة الرابعة)

يلتزم صاحب العمل بتوفير العلاج اللازم للطفل العامل لديه من إصابات العمل وأمراض المهنة وفقاً لأحكام التأمين الصحى.

(المادة الخامسة)

يحب أن تتوافر فى المنشأة التى يعمل بها الأطفال الإسعافات الأولية والاشتراكات الصحية المقررة قانوناً - وخاصة التهوية والإضاءة والمياه النقية ودورة المياه وأدوات النظافة الشخصية.

....

(المادة السادسة)

على صاحب العمل أن يحيط الطفل العامل لديه قبل مزاولة العمل بمخاطر المهنة وأهمية التزامه بوسائل الرقابة المقررة لمهنته مع توفير أدوات الوقاية الشخصية والملائمة لطبيعة العمل والسن وتدريبه على استخدامها - والتأكد من التزام الطفل باستعمالها ومن تنفيذه للتعليمات المقررة للمحافظة على صحته ووقايته من حكوادث العمل مع عدم السماح بتناول الطعام في الأماكن المخصصة للعمل.

(المادة السابعة)

على صاحب العمل عند تشغيله لطفل أو أكثر أن يحرر أولاً بأول كشفاً مبيناً به أسماء الأطفال وسنهم وتاريخ استخدامهم وأن يعلق نسخة من هذا الكشف فى مكان بارز بالمنشأة.

(المادة الثامنة)

يجب على صاحب العمل الذى يستخدم طفلاً أو أكثر أن يقدم لكل طفل وجبة صحية متوازنة طبقاً للجدول المرفق.

(المادة التاسعة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره

(ب) كما راعى قانون العمل المحافظة على صحة الحدث، فلم يجز أن تزيد ساعات تشغيلهم الفعلى عن ست ساعات يوميًا تتخلهم فترة راحة أو أكثر لا يقل مجموعها عن ساعة، وإن كان قانون العمل يجعل مدة اشتغال الحدث أربع ساعات متتالية على الأكثر (م ١/١٠١ عمل موحد).

(جـ) كما حظر قانون العمل الليلى للأحداث، فلم يجز تشغيلهم فيما بين الساعة السابعة مساءً والسادسة صباحًا (م ١٤٦ من قانون العمل).

(د) كذلك حظر قانون العمل تشغيل الأحداث ساعات عمل إضافية أو تشغيلهم فى أيام الراحة الأسبوعة أو العطلات الرسمية (م ١/١٠١) عمل موحد.

(هـ) ويعاقب صاحب العمل أو المدير المسئول الذى يخالف حكمًا من أحكام الحدث المنصوص عليها فى الفصل الثالث من الباب السادس من قانون العمل الموحد بغرامة مالية لا تقل عن خمسمائة جنيهات ولا تجاوز ألف جنية وتتعدد الغرامة بتعدد الأحداث الذى وقعت بشأنهم المخالفة، وتضاعف العقوبة فى حالة العود (م ٢٤٨ عمل موحد).

لسنة ٢٠٠٣م بشأن تحديد الأعمال التى لايجوز تشغيل النساء[1].

(١)

وزارة القوى العاملة والهجرة

قرار رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٣م

فى شأن تحديد الأعمال ٧٨١، التى لايجوز تشغيل النساء فيها

وزير القوى العاملة والهجرة:

بعد الاطلاع على المادة (٩٠) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م.

وعلى الاتفاقيات الدولية التى صدقت عليها مصر فى هذا الشأن؛

قــرر:

المادة ١: لايجوز تشغيل النساء فى الأعمال الآتية:

١) العمل فى البارات ونوادى القمار والشقق المفروشة والبنسيونات التى لاتخضع لإشراف وزارة السياحة والعمل فى الملاهى وصالات الرقص إلا إذا كن من الراقصات والفنانات الراشدات سناً.

٢) صنع الكحول والبوظة وكافة المشروبات الروحية.

٣) العمل تحت سطح الأرض فى المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة بإستخراج المعادن والأحجار.

٤) العمل فى الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنضاجها.

٥) صناعة المفرقعات والأعمال المتعلقة بها.

٦) إذابة الزجاج أو إنضاجه.

٧) عمليات المزج والعجن فى صناعة وإصلاح البطاريات الكهربائية.

٨) معالجة أو تهيئة أو إختزال الرماد على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص.

٩) صنع القصدير والمركبات المعدنية المحتوية على أكثر من (١٠٪) من الرصاص.

١٠) صنع أو أكسيد الرصاص «المرتك الذهبي» وأكسيد الرصاص الأصفر وثانى أكسيد الرصاص «السلقون» وكربونات الرصاص وأكسيد الرصاص البرتقالى وسلفات وكرومات وسيلكات الرصاص.

١١) تنظيم الورش التى تزاول الأعمال المشار إليها فى البنود (٧، ٨، ١٠).

١٢) إدارة أو مراقبة الماكينات المحركة.

....

١٣) تصليح أو تنظيف الماكينات المحركة أثناء إدارتها.

١٤) صناعة الأسفلت ومشتقاته.

١٥) العمل فى دبغ الجلود.

١٦) العمل فى مستودعات السماد المستخرج من المواد البرازية أو روث البهائم أو العظام أو الدماء.

١٧) سلخ وتقطيع الحيوانات وسمطها وإذابة شحمها.

١٨) صناعة الكاوتش.

١٩) شحن وتفريغ البضائع فى الزحواض والأرصفة والموانى ومخازن الاستيداع كذلك أعمال العتالة بصفة عامة.

٢٠) أعمال تستيف البضائع فى عنابر السفن.

٢١) صناعة الفحم من عظام الحيوانات ماعدا عملية فرز العظام قبل حرقها.

٢٢) جميع أعمال اللحام.

٢٣) جميع الأعمال التى يدخل فيها الزئبق.

٢٤) صناعة المبيدات الحشرية والمنزلية.

٢٥) صناعة الأسمدة.

٢٦) التعرض للمواد المشعة.

٢٧) العمل فى صناعة الفنيل كلوريد.

٢٨) صناعة المخصبات والهرمونات.

٢٩) طلاء المعادن التى تتطلب استعمال الرصاص الأبيض أو كبريتات الرصاص.

٣٠) الأعمال تى تنطوى على التعرض للبنزين أو لمنتجات تحتوى على البنزين بالنسبة للنساء الحوامل أو الأمهات المرضعات.

المادة٢: يراجع هذا القرار دورياً لمواجهة أية مستحدثات قد تطرأ فى هذا الشأن.

المادة٣: ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره.

(جـ) ولم يقضى قانون العمل المصرى بحظر تشغيل النساء فى الأماكن التى تختلط فيها بالرجال لأن الاختلاط بالرجال يخالف أحكام الشريعة الإسلامية. ونأمل أن يقر قانون العمل فى ذلك حرصًا على تطبيق أحكام الشريعة الإسلامية التى تعتبر المصدر الرسمى للتشريع وفقًا لأحكام الدستور المصرى.

(د) أعطى قانون العمل المصرى العاملة التى امضت عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكد الحق فى اجازة وضع مدتها تسعون يوماً بتعويض مساو للأجر الشامل تشمل المدة التى تسبق الوضع والتى يكن. بشرط أن تقدم شهادة طبية بها التاريخ الذى يرجح حصول الوضع فيه (من معمل موحد)

ولايجوز تشغيل العامله خلال الخمسة والأربعين يوماً التاليه للوضع (٩١/٢ عمل موحد كما يكون للعامله التى توضع طفلاً في خلال الاربعة والعشرين شهراً التاليه لتاريخ الوضع الحق فى فترتى راحة للإرضاع بالأضافة الى الحق فى مدة الراحة المقرره حيث، بأن نص فى المادة ٩٣ عمل مصرى على أنه: « يكون للعامله التى ترضع طفلها فى خلال الاربعة وعشرين شهراً التالية لتاريخ الوضع - فضلاً عن مدة الرابعة المقررة - الحق فى فترتين أخرتين للرضاعه لاتقل كل منهما عن نصف ساعة وللعاملة الحق فى ضم هاتين الفترتين وتحسب هاتان الفترتان الأضافيتين من ساعات العمل ولايترتب عليها أى تحقيق في الاجر[١].

ونرى أن المشرع يجب أن يزيد تلك الفترة إلى سنتين لأن فطام الطفل فى عامين وفقًا لنص القرآن الكريم في قوله تعالى: ﴿ وَالْوَالِدَاتُ

(١) انظر د/ عبدالناصر العطار، مرجع سابق، ص ٩٣.

يُرْضِعْنَ أَوْلادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَن يُتِمَّ الرَّضَاعَةَ...﴾[١]، وهو التفسير الأصلح للعاملة المرضع.

(هـ) يستثنى من تطبيق أحكام تشغيل النساء العاملات فى الزراعة البحته (م ٩٧ عمل).

٣) تواجد العامل بمكان العمل خلال الوقت المحدد للعمل دون أدائه:

ذهب قانون العمل إلى أن الأجر ليس عوضًا عن العمل فحسب بل هو عوض أيضًا عن الاحتباس للعمل، بدليل أنه قد يحسب الأجر بالزمن كما لو حسب باليوم أو بالأسبوع أو بالشهر لا بالقطعة، فنص فى المادة ٤١ عمل موحد على أنه: «إذا حضر العامل إلى مقر عمله فى الوقت المحدد للعمل، وكان مستعداً لمباشرة العمل وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل، اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً، واستحق أجره كاملاً. أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره».

ومن النص السابق نجد أن قانون العمل المصرى قد أعطى العامل نصف الأجر إذا حضر إلى مكان العمل فى الوقت المحدد وحال دون أدائه لعمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل كما لو شب حريق بالمصنع بغير إرادة صاحب العمل أو انقطع التيار الكهربائى الذى يعتمد عليه تشغيل الآلات[٢] وذلك نظير الاحتباس للعمل.

---

(١) سورة البقرة الآية: ٢٣٣.

(٢) انظر / عبدالناصر العطار، مرجع سابق، ص ١٦٧ - ١٦٨.
Durand et Vitu t. II, No. 17, D. 719.

٤) قيام العامل بأداء العمل لغير مستأجرة أثناء مدة العقد:

ذهب قانون العمل على أحقية رب العمل فى حرمان العامل من أجرة الأجازة السنوية أو يوم راحته الأسبوعية إذا عمل لدى رب عمل آخر لنفس الحكمة السابقة حيث نص فى المادة (٥٠) منه على أنه «لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الأجازة، أن يسترد ما أداه له من أجر عنها إذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب صاحب آخر» وذلك دون إخلال بالجزاء التأديبى».

ولقد نص المشرع فى قانون العمل يتعلق بحرمان المرأة التى تعمل أثناء أجازة الوضع التى تكون بأجر، واستردادها تم أداؤه مع عدم الأخلال بالمساعدة التأديبية (م ٩٢/٢ عمل).

ولكن هل للعامل أن يعمل فى وقت فراغه، فيما عدا الحالتين السابقتين (الأجازة السنوية، والراحة الأسبوعية المدفوعة الأجر) لدى صاحب عمل آخر؟

لا خلاف فى أنه يجب على العامل أن يكرس وقت العمل لتنفيذ المهام المسندة إليه بحيث لا ينصرف عن ذلك إلى قيامه بعمل آخر فى أثناء الوقت الذى يجب أن يخصصه لعمله، لأن عقد العمل يلقى على عاتق العامل التزامًا عامًا بالإخلا لرب العمل، وهذا الالتزام ليس إلا صورة خاصة من حسن النية(١) فى تنفيذ العقود، وهو يلزم العامل بأن يمتنع عن القيام بكل ما قد يسبب الضرر لرب العمل، وأن يقوم بكل ما يؤدى إلى حماية مصالحه ورعايتها.

---

(١) نصت المادة ١/١٤٨ مدنى مصرى على أنه: «(١) يجب تنفيذ العقد طبقًا لما اشتمل عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية...».

أما فيما يتعلق بقيام العامل بالعمل لدى صاحب عمل آخر وقت فراغه فيما عدا الوقت المخصص لأداء العمل فنجد أن الفقه القانوني تعددت آراؤه في هذه المسألة:
فذهب رأى إلى إطلاق القول بالتزام العامل بالامتناع عن القيام بعمل آخر في أوقات فراغه وذلك لأن ساعات الراحة المقررة للعامل بمقتضى القانون أو الاتفاق مخصصة لتمكينه من الحياة العائلية ومن استعادة قواه لتقديم عمل أفضل من بعد[1].

أما البعض الآخر فذهب إلى تقييد إطلاق الرأى السابق بعدم جواز العمل لدى الغير **إذا كان عمله لدى صاحب عمل منافس أو لحساب عملاء صاحب العمل** لأن فيه منافسة غير مشروعة لصاحب العمل الأول، ويحق للعامل فيما عدا الحالات السابقة أن يعمل في وقت فراغه لدى أى شخص، إلا إذا وجد حظر عليه في العمل لدى الغير بمقتضى نص قانوني أو شرط في عقد العمل، فليس له العمل لدى الغير وأن يتفرغ لأداء عمله بناء على هذا الحظر الذى مصدره النص القانوني أو الشرط في العقد[2].

---

(١) انظر Planiol, Ripert: Traité pratique de droit civil francais, t. XI, Contrat de travail, par rouast, 2e éd. No. 84, p.86.
انظر قضاء محكم القاهرة الابتدائية، القضية رقم ١٦ سنة ١٩٤٥م، مجموعة فيليب، رقم ٩٥ ص ٣٠٦ حيث قضت بأنه: «حيث أن المدعى يشتغل طوال الأسبوع في خدمة المدعى عليه ويقبض أجره كاملاً، فلا يجوز له أن يعمل عملاً ما بعد انتهاء عمله اليومي أو فترة راحة هذا العمل، ولو كان غير متعارض مع مصلحة المصنع الذى يشتغل فيه، إذ أن هذا يقلل نشاطه ويؤثر على قوته».

(٢) د/ حمدى عبدالرحمن، ومحمد مطر، قانون العمل ص ١٥٧، فقرة ٩٠ ص ٢٠٩ - ٢١٠ - د/ إسماعيل غانم، مرجع سابق فقرة ١٢٣ ص ٢٩.
في هذا المعنى Durand et Vitue, t II No. 318, p. 587

أما البعض الأخير فذهب إلى القول: بجوز عمل العامل وقت فراغه عند أي شخص ولو كان منافسًا ما دام العامل يؤدى التزامه بالعمل على النحو الواجب فلا سلطان عليه لرب العمل ولا محل لفرض رقابة على نشاطه المشروع المستند إلى مبدأ حرية العمل متى باشر هذا النشاط فى غير ساعات العمل[1].

ونرى أن الراجح هو حرية العامل لدى الغير فى وقت فراغه انطلاقًا من مبدأ حرية العمل لأن الأصل هو إباحة العمل ما لم يوجد نص أو اتفاق يقيد أو يمنع ذلك فطالما لم يوجد نص أو شرط فى العقد يقيد العامل أو يمنعه من العمل فى وقت فراغه فيكون له حرية العمل لدى الغير فى وقت فراغه.

ثانيًا: أحكام التزام العامل بأداء العمل من حيث المكان:

تبدو أهمية تعديل مكان العمل على قدر كبير من الحساسية والخطورة فى الوقت الحالى، فمن جهة صاحب العمل نجد أنه يوجد له فروع وعمال فى أماكن متعددة فى الداخل الخارج وهذا يؤدى إلى الحاجة إلى نقل بعض العمال من فرع إلى آخر لحسن سير العمل والإنتاج فى حالات كثيرة.

ومن جهة العامل أو الأجير فإن استقراره فى مكان واحد محقق له مجموعة مزايا يتعذر تعريضها للخطر من آن لآخر، ومن أمثلة هذه المزايا على سبيل المثال: الاستقرار الدراسى لأبنائه والاستقرار فى السكن لعائلته.

ولهذه الجوانب اهتم المشرع بهذه المسألة وجعل لها ضوابط وأحكام معينة[2].

---

(١) د/ أكثم الخولى، دروس فى نظام العمل السعودى، ص ١٣٦.

(٢) انظر د/ حمدى عبدالرحمن، محمد مطر، قانون العمل ١٤٧، مرجع سابق.

(أ) إذا كان هناك اتفاق فى العقد على مكان العمل:

فإذا كان مكان العمل تحدد بموجب نص فى العقد أو حتى بموجب العرف فإن صاحب العمل لا يملك نقل العامل مكانيًا دون موافقته وإلا اعتبر مخلاً بالتزامه من منطلق ان العقد شريعة المتعاقدين (م مدنى).

ولو امتنع العامل فى هذه الحالة عن تنفيذ أمر النقل وفصله صاحب العمل لهذا السبب فإن الفسخ أو الإنهاء يعتبر فى هذه الحالة تعسفًا. كما يملك العامل فى هذه الحالة ترك العمل لهذا السبب ويكون تركه قائمًا على سببه المشروع، لأن العقد تم برضى صاحب العمل والعامل على السواء(١).

كذلك إذا كان فى العقد نص على جواز نقل العامل عن مكان عمله الأول، فإنه فى هذه الحالة لا يحق للعامل أن يمتنع لأن ذلك حصل برضاه إلتزم به، وكذلك إذا كان العرف جارى على انتقال العمال فى هذه المنشأة ودخل العامل فى العقد وهو يعلم بذلك فيكون راضيًا ضمنا بذلك(٢).

(ب) إذا لم يكن هناك اتفاق فى العقد أو عرف على تحديد المكان:

هنا يحدث الإشكال فإذا لم ينص فى العقد صراحة ولا ضمنًا على تحديد مكان العمل، **فهل يجوز لصاحب العمل نقل العامل إلى مكان آخر؟**

---

(١) انظر، الدليل الأبجدى عاطف فخرى ٣، قانون العمل همام محمد ٢٦٧، دار المعرفة الجامعية ١٩٨٧، قانون العمل د/ حمدى عبدالرحمن ومحمد مطر، ص ١٤٨.

(٢) انظر د/ حسن كيره، أصول قانون العمل، ٣٠٢ منشأة المعارف ١٩٧٩م.

يمكن لصاحب العمل أن ينقل العامل إلى مكان آخر دون حاجة إلى رضائه إذا كان العمل المكلف به فى المكان الثانى لا يختلف اختلافًا جوهريًا عن العمل فى المكان الأول، وإلا أصبح امتناع العامل عن الانتقال له ما يبرره غير مسألة مكان العمل وهو كون العمل يختلف اختلافًا جوهريا عن العمل الأول[١].

(جـ) أحكام التزام العامل بأداء العمل غير المتفق عليه فى حالة الضرورة:

وحيث تقرر أن العامل ملتزم بأداء العمل المتفق عليه فإنه لا يحق لصاحب العمل أن يكلف العامل بأداء عمل غير المتفق عليه يختلف اختلافًا جوهريًا عن العمل المتفق عليه.

إلا أن قانون العمل استثنى من عدم جواز تكليف العامل بأداء عمل غير متفق عليه مسألتين هى:

الأولى: حالة الضرورة.

الثانية: أن لا يختلف اختلافًا جوهريًا.

١) حالة الضرورة[٢]:

نصت المادة ٧٦ عمل على أنه: «لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على الشروط المتفق عليها فى عقد العمل الفردى أو اتفاقية العمل الجماعية أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه **إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعًا لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو فى حالة القوة القاهرة**

---

(١) انظر د/ عدنان العابد ود/ يوسف إلياس، قانون العمل ص ١٢٨ ـ د/ حسن كيره، أصول قانون العمل ص ٣٠٣ ـ د/ همام محمد، قانون العمل ص ٢٦٧، د/ حمدى عبدالرحمن ود/ محمد مطر، قانون العمل ص ١٤٩.

(٢) انظر د/ محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل رقم ١٩٨٧ ص ١٨١ ـ ١٨٢ ـ د/ عبدالناصر العطار، مرجع سابق ص ٢٠٥ ـ د/ إهاب إسماعيل، مرجع سابق ص ١٨٥ ـ ١٨٦.

على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة، وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا **كان لا يختلف عنه اختلاف جوهريًا بشرط عدم المساس بحقوقه المادية ومع ذلك يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله بعمل مختلف يتماشى مع التطور التقنى فى المنشأة»**.

والمقصود بحالة الضرورة هى الظروف الملحة الطارئة على مكان العمل أو ظروفه أو العمال.

والضرورة التى تدعوا إلى تكليف العامل بأداء عمل غير المتفق عليه فى العقد هى التى قصد بها القانون دفع وقوع حاث أو إصلاح ما نشأ عن حادث.

ومثال حالة الضرورة أن تكون الآلة التى يعمل عليها العامل تنذر بالانفجار فيكون لصاحب العمل أن يعهد إلى هذا العامل بعمل آخر.

أو أن تهدد النيران مصنعًا فيكون لصاحب العمل أن يكلف العمال بمقاومتها حماية للمصنع فإذا تهدم المصنع أو جزء منه كان له أن يكلفهم برفع الانقاض دون أن يحتجوا بأن هذه الأعمال لا تدخل فى الأعمال المتفق عليها.

وكذلك ما إذا مرض أحد العمال وغاب عن العمل بسبب ذلك يعد مؤقتًا حالة ضرورة يجيز لصاحب العمل تكليف رئيس العمال بالعمل على الآلة محل العامل المتغيب(١).

---

(١) انظر د/ عدلى خليل، التعليق على نصوص قانون العمل ص ٢١١، عالم الكتب ١٩٩٠م ـ د/ حسن كيره، أصول قانون العمل ص ٢٩٦ ـ د/ حمدى عبدالرحمن ود/ محمد مطر، قانون العمل ص ١٤١ ـ د/ الكيالى، الوسيط ص ٢١٠ ـ د/ عزت البندارى، قانون العمل ص ١٠٩.

ومــن نص القـانون نسـتـخـرج شـروط التكليف بالعـمل حـالة الضرورة:

١) أن تكـون هنـاك حالة ضرورة تدعـوا إلى ذلك التـغـييـر الجوهرى ويـراعى فى تقـديـر حالـة الضرورة مـدى جسامـة الخطر الذى يتهدد المنشأة وكذلك مدى حرص صاحب العمل على تلافيه.

٢) أن يكون التـغـيير بما تقـتضيه طبيعـة العـمل فلا يرجع إلى أهواء صاحب العمل أو رغبته فى النكاية بالعامل.

٣) أن يكون هذا التـغـيير بصفـة مؤقتـة فيجب أن يزول بزوال الضرورة ومقـتضـياتها[١]، لأن الضرورة تقدر بقدرها، ولذا فـإن هذا التغـيير لابد أن يكون بصفـة مؤقتـة بحيث يتعين إعـادة العامل إلى عـمله الأصلى بعد زوال حالة الضرورة أو القوة القاهرة وما استلزمتـه من إجراءات[٢].

ويراعى أن تكليف العـامل فى حالة الضـرورة بعـمل آخر غـيـر العمل المتفق عليه ليس له حدود من حيث نوع العمل الآخر بمعنى أنه لا يجوز لصـاحب العـمل أن يسند إلى العـامل عـملاً لا يمت بصلة بعـمله الأصلى المتفق عليه، والعامل ملزم بتنفيذه[٣].

ويراعى أيضًا عـدم المساس بحقـوق العـامل المادية وبصفـة خاصة أجره[٤].

---

(١) د/ أكثم الخولى، دروس فى نظام العمل السعودى ص ١٠٥.

(٢) نقض عمل بتاريخ ١/٣/١٩٨٠م، الطعن رقم ٩٤٥ ق قضاء النقض، الهوارى، جـ٤ رقم ٧٥ ص ٨٥.

(٣) د/ عدلى خليل، التعليق على نصوص قانون العمل ص ٢٢٢ - د/ محمد عمران، الوسيط ص ١٠٩ - د/ إهاب حسن، وجيز قانون العمل، ص ٢٦٣.

(٤) د/ عدلى خليل، التعليق على نصوص قانون العمل ص ٢٢٤.

وعبء إثبات حالة الضرورة التى دفعت صاحب العمل إلى التغيير تقع على صاحب العمل[١]، فإذا عجز عن ذلك فلا يكون العامل مخلاً بأى التزام إن امتنع عن القيام بالعمل الذى كلف به[٢].

٢) عدم اختلاف العمل اختلافا جوهريا:

يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بعمل آخر غير المتفق عليه بشرط ألا يختلف عنه اختلافًا جوهريًا.

وهذا المعنى مأخوذ من نص المادة ٥٤/٢ عمل حيث نصت على أنه: « .. وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافًا جوهريًا بشرط عدم المساس بحقوقه المادية» وقضت محكمة النقض بأنه: «لرب العمل - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن يكلف العامل عملاً آخر غير المتفق عليه لا يختلف عنه اختلافًا جوهريًا وأن ينقله إلى مركز آخر أقل ميزة أو ملائمة من المركز الذى كان يشغله متى اقتضت مصلحة العمل ذلك»[٣].

ويهدف من هذا الاستثناء تمكين صاحب العمل من تنظيم العمل فى منشأته بما يحقق مصلحة العمل.

---

(١) د/ عدلى خليل، التعليق على نصوص قانون العمل ص ٢٢٢، د. محمد عمران، الوسيط ص ١٠٩ - د/ إهاب إسماعيل، وجيز قانون العمل ٢٦٣.

(٢) القاهرة الجزئية فى ٢/١٠/١٩٥٥م، مدونة الفكهانى جـ١، مجلد ٢ ص ١٠٨ رقم ٧٦.

(٣) نقض مدنى فى الطعن رقم ٢٩٧ لسنة ٤١ ق جلسة ٢٣/٥/١٩٧٦م، س٢٧ ص١١٦٦، الموسوعة الذهبية جـ٨ ص ٧٦ بند ١٧٤.

والتغيير هنا يتم دون أخذ رأى العامل ودون أن يتوقف ذلك على موافقته بشرط أن يكون هذا التغيير ليس جوهريًا.

وهذا التغيير قد يكون مؤقتا وقد يكون مؤبداً وذلك طبقًا لتقدير صاحب العمل بعكس التغيير فى حال الضرورة فهو دائمًا مؤقت ومرتبط ببقاء الحالة الاستثنائية.

أما إذا كان العمل جوهريًا أو غير جوهرى ينبنى على أن هذا الاختلاف فيه مساس بطبيعة العمل الأصلى ويترتب عليه إضرار العامل فى مركزه الأدبى والقانونى»[1]. أو كان يقتضى جهداً يزيد كثيراً عن الجهد اللازم فى العمل الأصلى[2].

وعلى كل فإنها مسألة وقائع تخضع لسلطة القاضى وتقديره حسب ظروف الدعوى وملابساتها وله أن يستهدى فى ذلك بمؤهلات العامل وخبرته[3] التى يكتسبها من عمله والجهد

---

(١) انظر ما قضت به محكمة القاهرة الابتدائية فى القضية ١١٨٥ لسنة ١٩٦٢م، فى ١٩٦٣/١/٢٧م والمنشور فى الموسوعة القضائية للهوارى جـ٢ القاعدة ٣٨ ولقد جاء فى هذا الحكم أن «المقصود بالاختلاف الجوهرى بين عمل العامل الأصلى أو غيره من هذه الأعمال هو أن ينبنى على هذا الاختلاف مساس بطبيعة العمل الأصلى، ويترتب عليه إضرار بالعامل فى مركزه الأدبى» - وقد استقر قضاء محكمة النقض المصرية على أنه فى سلطة رب العمل التنظيمية.. تقدير مدى كفاية العامل ووضعه فى المكان الذى يصلح له بما يحقق مصلحة الإنتاج، وله أن يكلف العامل بأداء عملاً آخر غير متفق عليه فى عق العمل إذا كان العمل الجديد لا يختلف اختلافًا جوهريًا عن عمله الأصلى». انظر نقض ١٩٦٥/٥/١٢م، مجموعة أحكام النقض ص ١٦ ع٢ رقم ٩٢ ٥٦٤ - نقض ١٩٧٢/٢/١٥م، مجموعة أحكام محكمة النقض س ٢٣ ع ١ رقم ١٨ ص١١٢.

(٢) عزت البندارى، قانون العمل ص ١٠٩.

(٣) القاهرة الابتدائية فى القضية رقم ١١٨٥ لسنة ١٩٦٢م فى ١٩٦٣/١/٢٧م، الموسوعة القضائية للهوارى جـ٢ ص ٣٠٤ رقم ٣٨.

واللازم لاتخاذ هذا العمل والمقارنة بين العمل المتفق عليه والعمل الجديد[(١)].

«فعمل رئيس العمال مثلاً يختلف اختلافًا جوهريًا عن عمل العامل، إذا شتان بين من يعمل بيديه ويبذل مجهوداً ماديًا طوال اليوم بعد أن تقدمت به السنون وبين رئيس مهمته الإشراف والإعداد والتوجيه»[(٢)].

ومن أمثلة التغيير غير الجوهرى:

مثل أن يكون هناك صراف يقوم بالتحصيل فيكلفه صاحب العمل بصرف أجور العمال، أو أن تسند مهمة المراجعة إلى عامل يتولى القيد فى الدفاتر ونحو ذلك[(٣)].

وتكليف العامل الذى كان يشتغل فى حياكة القمصان لديه بالعمل فى تفصيل وحياكة البيجامات لعدم اختلاف العملين.

ولكن يجب أن لا يكون العمل الجديد أقل درجة من العمل الأول ولو لم يتغير الأجر فلا يجوز مثلاً أن يكلف ربان الطائرة بعمل الطيار المساعد وأن يكلف رئيس القسم بعمل أحد الموظفين فى هذا القسم[(٤)].

---

(١) د/ عدلى خليل، التعليق على نصوص قانون العمل ص ٢٢٣ ـ د/ إهاب إسماعيل، مرجع سابق، ص ١٨٧ وما بعدها.

(٢) استئناف القاهرة فى ١٩ نوفمبر ١٩٥٤م، مدونة الفكهانى جـ١ مجلد٢ ص ٨٥ رقم ٥٦ ـ القاهرة الجزئية فى ١٩٦٣/٣/٢١م، موسوع الهوارى جـ٢ ص ٣٠٧ رقم٣٥١.

(٣) د/ أكثم الخولى، دروس فى نظام العمل السعودى ص ١٠٤.

(٤) د/ عدلى خليل، التعليق على نصوص قانون العمل ٢٢٣، د/ همام محمد، قانون العمل ص ٢٥٦، د/ أنور عبدالله، دروس فى قانون العمل، ص١١٦، د/ حمدى عبدالرحمن ود/ محمد مطر، قانون العمل ص ١٤٢.

- وينبغى أن يكون تغيير عمل العامل مرجعه صالح العمل فى المنشأة أما إذا كان التغيير لغير ذلك بأن كان المقصود به إساءة العامل أو مضايقته فيكون صاحب العمل متعسفا فى استعماله حقه فى التغيير مما يصبح معه التغيير حينئذ غير ملزم للعامل ويكون للأخير الحق فى الامتناع عن تنفيذه دون أن يشكل فى جانبه أى مخالفة تأديبية وإذا أوقع صاحب العمل على العامل فى هذه الحالة أى جزاء فإنه يكون باطلاً.

ويجب إثبات أن حاجة العمل ومصلحته تقتضيان تكليف العامل بعمل غير متفق عليه يقع على عاتق صاحب العمل.

وإذا تم التغيير إلى عمل آخر فيشترط عدم المساس بحقوق العامل المالية وبصفة خاصة أجرته(١).

الفرع الثانى

التزام العامل بالمحافظة على أسرار العمل

نصت المادة ٥٦/ط من قانون العمل على أنه: «يأن يحافظ على اسرار العمل، فلا بغش المعلومات المتعلقه بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها او وفقاً للتعليمات الكتابيه الصادره من صاحب العمل».

---

(١) انظر د/ حسن كيره، مرجع سابق، ص ٢١٦ - ٢٢٩ - د/ إهاب إسماعيل، الوجيز فى قانون العمل ص ١٨٦ - د/ محمد عمران، مرجع سابق ص ١٢١ - د/ عدلى خليل، مرجع سابق، ص ٢٢٤.

وتنص المادة ٦٨٥/د من قـانون المدنى على أنه: «يجب على العامل..... أن يحتفظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية حتى بعد انقضاء العمل».

كما أجازت المادة ٥/٦٩ من قانون العمل لصاحب العمل فصل العامل إذا أفشى أسرار العمل وذلك بقوله: «لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيمًا ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية: .... إذا ثبت أن العامل افشى أسرار المنشأة التى يعمل بها أدت إلى احداث اضرار جسيمه بالمنشأة».

وهذا الالتزام عام يسرى على جميع أنواع العمل المختلفة حتى ولو كان أعمالاً غير تجارية أو غير صناعية، فالالتزام بالسرية التزام لصيق بعلاقات العمل بصرف النظر عن نوع العمل أو طبيعته(١).

هذا وبعض الأسرار الصناعية أو الفنية المعلومات التى تتعلق بطريقة الإنتاج والآلات وبالمواد المستخدمة فيه، ويقصد بالأسرار التجارية المعلومات الخاصة بنشاط المنشأة ومعاملاتها وتحديد أسعار البضائع التى تتجر فيها أو الخدمات التى تقدمها(٢).

وهذا الالتزام يستمر حتى بعد انقضاء عقد العمل بين العامل ورب العمل وهذا الاستمرار مرهون بأن تبقى المعلومات التى أطلع

---

(١) د/ السيد عيد نايل، ص ١٨٦ - د/ إهاب إسماعيل، وجيز قانون العمل ص ٢٠٣ - د/ لبيب شنب، ص ٢٠١.

(٢) د/ لبيب شنب، شرح ص ٢٠٠، حكم محكمة استئناف إسكندرية، بتاريخ ١٩٥٦/١/٢٧ والتى قضت بأنه: «يقصد بالأسرار الصناعية ما تعلق بطريق الإنتاج أما الأسرار التجارية فهى ما كانت متعلقة بمعاملات المحل ومدى نشاطه مثل وجود خسائر والاستدانة وتوقف المصنع ووجود خلاف بين الورثة».

عليها العامل سرية رإذا زالت عنها هذه الصفة وأصبحت معروفة فلا حكمة من استمرار العامل متقيداً بهذا الالتزام[١].

مضمون الالتزام:

إن مضمون الالتزام هو عدم نقل العامل المعلومات التى لديه إلى الغير وأما استخدام العامل للمعلومات التى توصل إليها لحسابه الخاص بعد انقضاء عقده فلا يعتبر إخلالاً بالالتزام بعدم إنشاء أسرار العمل بشرط ألا يخل بحق صاحب العمل فى صاحب العمل فى المطالبة بالتعويض وخاصة إذا تضمنت الأسرار اختراعًا مسجلا باسم صاحب العمل وله رخصة حق استغلاله إذ يستطيع صاحب العمل منعه من الاستفادة منه.

الفرع الثالث
الالتزام بعدم المنافسة

نصت المادة ٦٨٦ مدنى على هذا الالتزام تجاه العامل بقولها:

« ١) إذا كان العمل الموكول إلى العامل يسمح له بمعرفة عملاء رب العمل أو بالإطلاع على سر أعماله، كان للطرفين أن يتفقا على ألا يجوز للعامل بعد انتهاء العقد أن ينافس رب العمل ولا أن يشترك فى أى مشروع يقوم بمنافسته.

٢) غير أنه يشترط لصحة هذا الاتفاق أن يتوافر فيه ما يأتى:

(أ) أن يكون العامل بالغًا رشده وقت إبرام العقد.

(ب) أن يكون القيد مقصوراً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل على القدر الضرورى لحماية مصالح رب العمل المشروعة.

---

(١) د/ عبدالودود يحيى، شرح قانون العمل ص٧٨٦.

٣) ولا يجوز أن يتمسك رب العمل بهذا الاتفاق إذا فسخ العقد أو رفض تجديده دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك، كما لا يجوز له التمسك بالاتفاق إذا وقع منه ما يبرر فسخ العامل للعقد».

كما نصت م ٥٧/ حـ من قانون العمل على أنه «يحظر على العامل ان يقدم بنفسه أو بواسطة غيره بالأعمال الآتية: ...(حـ) ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذى يمارسه صاحب العمل اثناء مدة سريان عقده أو الاشتراك فى نشاط من هذا القبيل سواء بصفته شريكاً أو عادلاً .

ومن التعيين السابقين نجد أنه مطر على العامل ان ينافس صاحب العمل فى نشاط سواء بالاشتراك أو العمل فى مشروع مماثل، أو أن يشترك فى سواء بنفسه أو بالواسطه،كان يعمل لدى رب عمل آخر يقوم بمنافسة صاحب العمل الأول[1].

شروط صحة الاتفاق على عدم المنافسة:

هذا ويشترط لصحة الاتفاق على عدم المنافسة ما يأتى:

(أ) جدية مصلحة صاحب العمل:

يلزم توافر شرط المصلحة الجدية لرب العمل حتى يحق له أن يشترط عدم المنافسة بعد انقضاء عقد العمل، ومعنى المصلحة الجدية وفقًا لمفهوم نص المادة ١/٦٨٦ مدنى أن يكون: «العمل الموكول إلى العامل يسمح له بمعرفة عملاء رب العمل أو بالإطلاع على سر

---

(١) د/ لبيب شنب ص ١٤١.

أعمالـه » ففى هـذه الحالـة يمكن للعامـل أن يجذب عـملاء صاحب العمـل بعـد انقضاء عقـد العمـل الأمـر الـذى يترتب عليـه الإضرار لصاحب العمل وبمشروعـه. أما إذا انتفت المصلحة الجدية اعتبر الشرط باطلاً.

كأن يكـون العمـل الموكول للعـامـل هو تنظيف أرضيـة المصنع، فلا يحـق لـرب العمـل أن يشتـرط شرط عـدم المنافسـة لأن المشاركـة فى النظافـة لا تسـمح للعـامل الإطلاع على أسـراره الصناعيـة أو التجارية[١].

(ب) كمال أهلية العامل:

أى يجب أن يكون العامل بالغًا رشده وقت إبرام هذا الاتفاق، أى بالغًا إحدى وعشرين سنة ميلادية كاملة حتى ذلك الوقت وإلا كان الاتفاق باطلاً إذا كان العامل فاقد الأهلية أو قابلاً للإبطال إذا كان ناقص الأهلية، وللعامل أن يجيز هذا الاتفاق عند بلوغه سن الرشد عاقلاً، فإن أجازه اعتبر العقد صحيحًا منذ إبرامه لأن للإجازة أثراً رجعيًا[٢] (م١٣٩ مدنى).

(جـ) أن يكون المنع من المنافسة نسبيًا:

بمعنى أن يكون مقصوراً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل علي القدر الضرورى لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة، وعليه فلا يصح أن يكون شروط المنع لمدة حياة العامل أوحياة صاحب العمل دائمًا يكون لمدة محددة معقولة.

---

(١) د/ لبيب شنب ص ١٩٨.

(٢) د/ عبدالناصر العطار ص ٢٠١.

كما يقتصر المنع على المكان الذى يزاول فيه صاحب العمل نشاطه بحيث لا يسرى فى جميع أنحاء البلاد.

ويجب أن يكون المنع محدداً من حيث الموضوع بالقدر الضرورى لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة بمعنى ألا يحظر على العامل سوى القيام بالأعمال التى تدخل فى نشاط صاحب العمل أو التى ترتبط بهذا النشاط أما الأعمال التى لا تدخل فى نشاط صاحب العمل فلا يجوز حرمان العامل من القيام بها بعد انقضاء عقد عمله ومن ثم يقع باطلاً الاتفاق المطلق من حيث نوع العمل.

ونسبية المنع فى الزمان والمكان ونوع العمل مسألة يقدرها قاضى الموضوع على ضوء ظروف العمل واتفاق المتعاقدين مع التوفيق بين مصالح صاحب العمل المشروعة وحرية العامل فى ممارسة نشاطه الحرفى أو المهنى(١).

(د) عدم اقتران الاتفاق على عدم المنافسة بشرط جزائى مبالغ فيه:

حيث نصت المادة ٦٨٧ مدنى على أنه: «إذا اتفق على شرط جزائى فى حالة الإخلال بالامتناع عن المنافسة وكان هذا الشرط مبالغة تجعله وسيلة لإجبار العامل على البقاء فى صناعة رب العمل مدة أطول من المدة المتفق عليها، كان هذا الشرط باطلاً وينسحب بطلانه أيضًا إلى شرط عدم المنافسة فى جملته».

---

(١) د/ حمدى عبدالرحمن، التزام العامل بعدم منافسة رب العمل فى كل من القانونين المصرى والفرنسى، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية س١٦ ص ١٦ وما بعدها.

ويلاحظ أن المشرع فى النص السابق بالغ فى حماية العامل وكان يكفى أن يخفض مقدار التعويض أو يبطل الشرط الجزائى دون شرط عدم المنافسة لأنه بذلك خرج على القواعد العامة والتى تنص على أن بطلان الالتزام التبعى لا يبطل الالتزام الأصلى لأنه خرج عن ذلك لقاعدة حيث رتب على بطلان الالتزام التبعى «وهو الشرط الجزائى» بطلان الالتزام الأصلى «وهو شرط الالتزام بعدم المنافسة»[١].

جزاء الإخلال بشرط عدم المنافسة:

تتحقق المسئولية العقدية فى جانب العامل إذا أخل بالتزامه بعدم المنافسة فى مواجهة صاحب العمل الأصلى أما بالنسبة لرب العمل الآخر الذى استخدمه كان مسئوليته تكون تقصيرية فى مواجهة رب العمل الأصلى. وجزاء الإخلال بشرط عدم المنافسة هو التعويض النقدى فقط.

وحماية المشرع للعامل فى مواجهة صاحب العمل بمنع صاحب العمل من التمسك بالالتزام بعدم المنافسة مواجهة العامل وفقًا لنص المادة ٦٨٦/ مدنى فى حالتين.

الأولى: إذا فسخ صاحب العمل العقد أو رفض تجديده دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك.

الثانية: إذا وقع من صاحب العمل ما يبرر للعامل فسخ العقد ومثال ذلك: عدم تنفيذ صاحب العمل لالتزاماته أو اعتدائه هو أو من ينوب عنه على العامل.

---

(١) د/ حمدى عبدالرحمن، مرجع سابق ص ١٦٣.

الفرع الرابع
التزام العامل بالمحافظة على أدوات والآلات العمل

نصت المادة ٥٦/د عمل على هذا الالتزام بقولها: «أن يحافظ على مايسلمه اليه صاحب العمل ادوات أو اجهزة أو مستندات او انه اشياء أخرى، وأن يقوم بجميع الاعمال اللازمه لسلامتها، فيلتزم بان يبدل فى ذلك عنايه الشخص المعتاد».

وهذا النص تأكيد لما ذكرته المادة ٥/٦٨٥ مدنى والتى تنص على أن العامل يقع عليه التزام: «بأن يحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأديه عمله».

وأساس هذا الالتزام هو مبدأ حسن النية فى تنفيذ العقود. ويبذل العامل فى سبيل المحافظة على أدوات وآلات الإنتاج عناية الشخص العادى ما لم يتم الاتفاق على بذل عناية أقل من جهة العامل على اعتبار أن ذلك ألاتفاق يحقق مصلحة العامل، لكن لا يجوز الاتفاق على بذل عناية أكبر من عناية الشخص العادى فى المحافظة على أدوات وآلات الإنتاج لأن ذلك الشرط ليس فى مصلحة العامل.

هذا ولا يحق للعامل استخدام أدوات الإنتاج خارج مجال العمل إلا بإذن من رب العمل كتابة أو شفهيا، وإن كان الإذن الكتابى يسهل للعامل وسيلة ألاثبات .

أما فيما يتعلق بنفقات حفظ الأدوات والآلات فإنها تقع على جانب صاحب العمل على اعتبار أن نفقات الحفظ والصيانة على جانب صاحبها وهو صاحب العمل.

وإذا أخل العامل بهذا الالتزام فإن لصاحب العمل الحق فى توقيع جزاء تأديبى على العامل باقتطاع المبالغ اللازمة لإصلاح الأدوات التى أتلفها العامل بتعدية أو إهماله حيث لا يضمن إلا بالتعدى على اعتبار أن يده على الأدوات يد أمانة والأمين لا يضمن إلا بالتعدى أو الإهمال كما يحق لصاحب العمل أن يطالب بالتعويض عما أصابه من ضرر بسبب إتلاف الأدوات أو الآلات وفقًا للقواعد العامة للمسئولية[١].

الفرع الخامس

التزام العامل بتعليمات السلامة

والصحة المهنية

نصت المادة ٥٦/ج عمل على هذا الالتزام بأنه يجب على العامل:
«... أن يرالنظم الموضعه للمحافظة على سلامة المنشأة وأمنها».

والغرض من هذا الالتزام هو المحافظة على سلامة وصحة العمال وسلامة وأمن المنشأة، كما أنه هذا الالتزام تستوجبه مصلحة المجتمع وهو مقابل التأمين الاجتماعى ضد حوادث العمل وأمراض المهنة[٢].

---

(١) د/ عبدالناصر العطار، شرح قانون العمل ص ١٩٦ بند ٨٠.

(٢) د/ عبدالناصر العطار، مرجع سابق ص ١٩٧ بند ٧٩.

الفرع السادس
الالتزام بطاعة أوامر وتعليمات صاحب العمل

مضمون الالتزام بالطاعة:

إن الرابطة العقدية «عقد العمل» بين العامل وصاحب تقوم على عنصرين أساسين هما «رابطة التبعية»، عنصر «الأجر مقابل أداء العمل».

ومضمون رابطة التبعية: هو سلطة رب العمل فى الإدارة والإشراف والتوجيه، وعليه فإن العامل يخضع فى أداء العمل بإطاعة أوامر صاحب العمل وتعليماته المتعلقة بالعمل الذى يدخل فى وظيفته. وقد أكدت على ذلك المادة ٦٨٥/ب مدنى بقولها: «يجب على العامل أن يأتمر بأوامر رب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه أو العمل الذى يدخل فى وظيفة العامل، إذا لم يكن فى هذه الأوامر ما يخالف العقد أو القانون أو الآداب، ولم يكن فى إطاعتها ما يعرض للخطر».

كما نصت على ذات المعنى المادة ٥٦/ب عمل بقولها أن: «يجب على العامل.... أن ينفذ أوامر وتعليمات صاحب العمل الخاصه بتنفيذ الواجبات التى تدخل فى نطاق العمل المنوط به، إذا لم يكن فى هذه الأوامر والتعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامه ولم يكن فى تنفيذها ما يعرض للخطر».

شروط التزام العامل بطاعة رب العمل:

فإن العامل يلتزم بطاعة وتنفيذ الأوامر الصادرة إليه من صاحب العمل طالما: أن هذه الأوامر فى إطار المشروعية بمعنى أنها لا تخالف نصوص العقد المبرم بين العامل وصاحب

العمل، أو أنها لم تخالف ما جاء بنصوص القانون أو تخالف الآداب العامة أى النظام العام فى المجتمع وليس فيها ما يعرض حياة العامل للخطر. وأن تتعلق هذه الأوامر خاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه الذى يدخل فى مهنة العامل. ويلتزم العامل بطاعة صاحب العمل كما أنه يلتزم أيضًا بطاعة من ينوب عنه بشرط أن تكون الأوامر والتعليمات الصادرة منهما تتعلق بالعمل فلا تمتد سلطة صاحب العمل أو من ينوب عنه فى إصدارها إلى خارج نطاق العمل[١].

ومعنى ذلك أن العامل لا يلتزم بإطاعة أوامر صاحب العمل المتعلقة بحياة العامل الشخصية ومعيشته الخاصة خارج نطاق العمل.

ولا يستثنى من ذلك:

سوى الأشخاص الذى تتطلب طبيعة عملهم أن يكون سلوكهم خارجة نطاق العمل متفقًا مع القيم الأخلاقية فى المجتمع. كما لو كان يعمل مديراً لمدرسة خاصة للبنات، فلا شك أن سمعة المديرة خارج نطاق المدرسة يؤثر على سمعة المدرسة وبالتالى يتعلق بتنفيذ العمل المطلوب منها. فلصاحب المدرسة أن يوجهها سواء فى داخل المدرسة أم بشأن سلوكها خارج المدرسة[٢].

---

(١) د/ إهاب إسماعيل، وجيز قانون العمل ص ١٩ رقم ١١٠ - د/ السيد عيد نايل ص١٧٥.

(٢) د/ السيد عيد نايل ص ١٧٦ - د/ إسماعيل غانم ص ٢٧٦ - د/ إهاب إسماعيل ص ١٩ - د/ محمد لبيب شنب ص ١٨٢.

المطلب الثانى
جزاء إخلال العامل بالتزاماته
«سلطة رب العمل التأديبية»

. سنتناول هذا الموضوع من خلال سلطة رب العمل فى وضع لائحة لتنظيم العمل. ثم نتناول العقوبات التأديبية فى فرعين:

الفرع الأول
لائحة تنظيم العمل

لقد جعل قانون العمل لصاحب العمل سلطة تأديب العامل بتوقيع جزاءات معينة عند إخلاله بالتزاماته خصوصًا وأن العامل يعمل تحت إدارته وإشرافه وهذا الإشراف لا يكون ذا أثر فعال إذا لم يقترن بسلطة تأديبية لصاحب العمل، ولما كان صاحب العمل يقوم بدور الخصم والحكم فقد أحاط المشرع هذه السلطة بضمانات حيث الزم المشرع صاحب العمل الذى يستخدم عشرة عمال فأكثر بوضع لائحة لتنظيم العمل والجزاءات وذلك عندما نص فى المادة ٥٨ منه بقوله: «على صاحب العمل ان يضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية موضحاً بها قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية مصدقاً عليها من الجهة الادارية المختصه، وعلى هذه الجة أخذ رأى المنظمه النقابية التى يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق على اللائحة، فإذا لم تقم الجهة الادارية بالتصديق أو الاعتراض على اللائحة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها اعتبرت نافذه، وللوزير المختص أن يصدر بقرار منه انظمه نموذجية للوائح والجزاءات لكى يسترشد بها أصحاب الأعمال».

«وعلى صاحب العمل فى حالة استخدام عشرة عمال فأكثر ان يضع هذه اللائحة فى مكان ظاهر».

ومما سبق نجد أن المشرع أخذ بوحدة اللائحة حيث جمع بين قواعد تنظيم العمل والعقوبات التأديبية فى لائحة واحدة فصاحب العمل الذى يستخدم عشرة عمال فأكثر يلتزم بوضح لائحة تنظيم العمل والعقوبات التأديبية وتعتبر نافذة بعد التصديق عليها من الجهة الإدارية خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها وإلا كانت نافذة بعد مضى ثلاثين يوماً ما لم تقم الجهة الإدارية بالتصديق أو الاعتراض وتعتبر ملزمة للعمال ويجب على صاحب العمل أن يضع اللائحة فى مكان ظاهر بالعمل.

ـ ولكن ما هو الأساس القانونى للائحة تنظيم العمل[(١)]؟

اختلف الفقهاء حول الطبيعة القانونية للائحة تنظيم العمل وسبب إلزامها لكل من العمال وصاحب العمل على الوجه الآتى:

(أ) الأساس التعاقدى:

ذهب رأى إلى أن هذا الإلزام يرجع إلى أن هذه اللائحة تعتبر عقداً وإن كان صادراً من صاحب العمل، إلا أن العمال عبروا عن قبولهم ضمنياً لها بعدم اعتراضهم على ما ورد بها.

---

(١) انظر عرض ذلك د/ عبدالناصر العطار، ص ٢٠٦ وما بعدها ـ د/ السيد عيد نايل ص ١٨١ وما بعدها ـ د/ عبدالودود يحيى ص ١٦٣ وما بعدها ـ د/ محمد لبيب شنب، ص ١٣٣ وما بعدها ـ د/ حسن كيره، أصول قانون العمل ص ٢٤٢ وما بعدها.

وقد انتقد هذا الرأى، لأن القول بقبول العمال للائحة يخالف الواقع حيث العمال حين يلتحقون بالعمل لا تتاح لهم فرصة للإطلاع على اللائحة حتى وإن اطلعوا عليها فإنهم لا يعلمون عن أحكامها شيئا .

ولذلك فالقول بقبولهم الالتزام باللائحة ضمنيًا يقوم على إرادة مفترضة[١] .

(ب) رابطة التبعية كأساس لسلطة رب العمل فى وضع اللائحة:

ذهب الرأى الغالب[٢] إلى أن أساس القوة المعرفة للائحة يكمن فى سلطة صاحب العمل والتى بمقتضاه يوضع العامل تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل، والتى يستمدها من رابطة التبعية التى يوضع فيها العامل بعد إبرامه عقد العمل. وعلى ذلك فاللائحة ليس إلا صورة من أوامر صاحب العمل المكتوبة لعماله.

---

(١) د/ أكثم الخولى، دروس فى نظام العمل السعودى فقرة ١٧٦ ـ د/ السيد عيد نايل.

(٢) د/ حسن كيره ص ٢٤٢ ـ د/ عبدالودود يحيى ص ١٦٣ ـ د/ محمد لبيب شنب ص ١٣٣ ـ د/ محمد عمران، قانون العمل ص ١٢١.

الفرع الثانى
العقوبات التأديبية

مبدأ شرعية المخالفات والجزاءات التأديبية:

نصت المادة ٥٩ من قانون العمل على أن: «يشترط فى الفعل الذى تجوز مساءلة العامل عنه تأديبياً أن يكون فاصله بالعمل.

وتحدد لائحه الجزاءات المخالفات والجزاءات المقرره لها مما هو منصوص عليه فى المادة (٦٠) من هذا القانون. وبما يحقق تناسب الجزاء مع المخالفه.

ولايجوز توقيع جزاء تأديبى على العامل بعد تاريخ الانتهاء من التحقيق فى المخالفه بأكثر من ثلاثين يوماً».

وقد نصت المادة (٦٠) على العقوبات التأديبية بقولها «الجزاءات التأديبية فى كل منشأة هى:

«١) الإنذار.

٢) الخصم من الآجر.

٣) تأجيل موعد استحقاق العلاوة .

٤) الحرمان من جزء الحرمان من العلاوة السنوية بما لايجاوز نصفها.

٥) تأجيل الترقيه عن استحقاقها لمدة لاتزيد على سنه.

٦) خفض الأجر بمقدار علاوة على الاكثر له.

٧) الخفض إلى وظيفة فى الدرجة الادنى مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذى كان يتقاضاه.

٨) الفصل من الخدمه وفقاً لأحكام هذا القانون».

وذهب جانب من الفقة[١] إلى أن هذه العقوبات وردت على سبيل الحصر وبالتالى فلا يملك رب العمل توقيع أى جزاءات أخرى.

بينما ذهب جانب آخر إلى القول بأن هذه العقبات إنما وردت فى القرار على سبيل المثال وبالتالى فيحق لصاحب العمل أن يوقع عقوبات أخرى لم يرد ذكرها فى القرار وذلك طالما أنها لم تتعارض مع نصوص قانون العمل الآمره كحرمان العامل من الترقية المستحقة له، ولكن لا يجوز له حرمانه من أجره أو من يوم الراحة الأسبوعية أو من جزء من أجازاته أو تنزيله وظيفة أدنى وذلك لأن هذه العقوبات تتعارض مع نصوص قانون العمل الآمرة.

ونرى أن الرأى الأول هو الأولى والأرجح. لأنه يتفق مع التفسير الأصلح للعمال فقانون العمل إنما وضع لحماية العامل وهو الطرف الأضعف فى مواجهة رب العمل وهو الطرف الأقوى فى العلاقة التعاقدية.

علاوة على أن هذا الرأى يتفق مع مضمون نص المادة ٢/٥٩ من قانون العمل والتى تشترط فى الفعل الذى يجوز مساءلة العامل عنه تأديبياً ان يكون واصله بالعمل وتحدد لائحة الجزاءات المخالفات والجزاءات المقرره لها مما هو مع المخالفه منصوص عليه فى المادة (٦٠) من هذا القانون، ومايتناسب الجزاء مع المخالفه».

العقوبات التأديبية:

هذا وسنوضح العقوبات التأديبية المنصوص عليها فى القرار الوزارى وبيان أحكامها على الوجه الآتى:

---

(١) د/ حسن كيره ص ٢٦٩ ـ د/ عبدالودود يحيى ص ١٩٤ ـ د/ محمد عمران ص ١٦٠ ط. ٦٩/١٩٧٠م.

أولاً: أنواع الجزاءات التأديبية[١]:

سنوضح بيان الجزاءات التأديبية التى حددتها المادة (٦٠) من قانون العمل وهى تنقسم إلى جزاءات أدبية، جزاءات ماليه، جزاءات حرفية وهى على الوجه الآتى:

(أ) الجزاءات الأدبية:

ويقصد بها الجزاءات التى لا تمس أجر العامل، ولقد حددها المشرع بأنها الإنذار عامة، والإنذار الكتابى بالفصل وهى أخف أنواع الجزاءات وتوقع عادة فى حالة المخالفات البسيطة أو تمهيداً لتوقيع جزاء أشد.

(١) الإنذار:

ويقصد به لفت نظر العامل إلى أن ما ارتكبه من فعل يستحق عليه اللوم عليه، فالإنذار هو تحذير ينطوى على لوم فى نفس الوقت بقصد المساس بعز النفس.

والإنذار قد يكون جزاءاً مستقلا عن ارتكاب مخالفة ما[٢]، وقد يكون توجيهًا إلى أن الفعل المرتكب يؤدى إلى جزاء أشد إن استمر أو تكرر، كالوقف أو الغرامة أو الفصل.

---

(١) انظر فى ذلك د/ حسام الأهوانى ص ٤١٩ وما بعدها - د/ عبدالناصر العطار ص ٢١٠ وما بعدها بند ٨ مكرر.

(٢) ولقد حددت لائحة الجزاءات النموذجية جزاء الإنذار فى حالة التأخير عن مواعيد العمل لمدة لا تزيد عن ١٥ دقيقة.

والإنذار قد يكون علنيا بإعلانه فى مكان ظاهر من أمكنة العمل وقد يتم فى غير عِلانية بتوجيهه كتابة أو شفاهة للعامل.

ويقع على عاتق صاحب العمل عبء إثبات توجيه الإنذار إلى العامل.

ويختص بتوقيع عقوبة الإنذار مدير المنشأة.

(٢) الإنذار الكتابى بالفصل:

يعتبر الإنذار الكتابى بالفصل جزاءاً منفصلاً عن الفصل، وفى نفس الوقت جزاءاً تمهيديًا لجزاء الفصل فى بعض الحالات المنصوص عليها قانونًا أو لائحيًا.

ويجب التنبيه إلى أن من حيث المبدأ لا يشترط لتوقيع جزاء الفصل سبق إنذار العامل كتابة بفصله فى حالة تكرار المخالفة فيجوز توقيع جزاء الفصل عند ارتكاب المخالفة لأول مرة.

ولكن المشرع نص على حالة واحدة على سبيل الاستثناء لا يجوز فيها توقيع جزاء الفصل إلا بعد الإنذار الكتابى بالفصل عند ارتكاب المخالفة، بحيث يكون الفصل جزاء الاستمرار فيها. فطبقًا للمادة ٦٩/٤ «إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين منقطعة خلال السنة الواحدة أو اكثر من عشرة أيام متتالية، على ان يسبق الفصل انذار كتابى بخطاب موصى عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام فى الحاله الأولى وبعد غيابه خمسة أيام فى الحالة الثانية».

لا يجوز فصل العامل فى حالة الغياب بدون سبب مشروع لأكثر من ٢٠ يومًا إلا إذا سبق إنذاره بالفصل بعد غيابه عشرة أيام. فالفصل جزاء الاستمرار فى المخالفة، أما مجرد الغياب ١٠ أيام فجزاؤه الإنذار، فإن عاد العامل للعمل فور تلقيه الإنذار تعذر فصله.

أما فى غير تلك الحالة فيجوز لصاحب العمل أن يستلزم الإنذار الكتابى بالفصل فى حالة ارتكاب مخالفة بحيث لا يوقع الفصل إلا عند التكرار. فقد جاء فى اللائحة النموذجية للجزاءات التأديبية الإنذار الكتابى بالفصل فى حالة عدم توريد النقود المحصلة دون مبرر عند ارتكاب المخالفة لأول مرة، وتوقع عقوبة الفصل فى حالة التكرار[1] فنظرا لخطورة جزاء الفصل قد يكون من الملائم عدالة تنبيه العامل إلى أن ما ارتكبه من مخالفات تؤدى إلى فصله إذا عاد إلى ارتكابها.

ويجب أن يكون الإنذار كتابيا وإلا اعتبر كأن لم يكن، فإذا وقع الفصل بعد ذلك وقع بدوره باطلاً لأنه لم يسبقه الإنذار على الوجه المحدد قانونًا، ويجب أن يتضمن الإنذار التهديد بالفصل فى حالة الاستمرار أو تكرار المخالفة[2].

ثانياً: الجزاءات المالية:

الغرامة:

وتشمل الغرامة والحرمان من العلاوة السنوية كليًا أو جزئيًا:

---

(١) وهى المخالفة رقم ٥٠، وكذلك فى المخالفات ٣٠، ٣٣، ٣٤، ٣، ٣٦، ٤٠.

(٢) د/ محمد لبيب شنب رقم ٣٣٣ مكرر ص ٣١٦.

(١) الخصم من الأجر:

الخصم من الاجر هو مبلغ من المال يؤخذ من العامل كجزاء لإخلاله بالتزاماته وعدم إطاعته لأوامر صاحب العمل، ويكون الخصم مبلغًا محددا من المال، أو مبلغًا مساويًا للأجر عن مدة معينة.

وترجع خطورة هذا الجزاء إلى أنه يمس دخل العامل ومصدر رزقه، ومن ثم ينعكس خارج حياته المهنية أو الحرفية إذ يؤثر فى مستوى معيشته، ولهذا فإنه لا يتفق مع ما للأجر من طابع حيوى[١].

ويعيب هذا الجزاء أن صاحب العمل قد يستتر وراءه لحرمان العمال من جزء من أجورهم، وذلك بالمغالاة فى قيمة المبلغ المخصوم من الأجر، وفى تعداد المخالفات التى تستتبع توقيع هذا الجزاء.

وحماية للعامل، ونظراً للطابع الحيوى للأجر فقد حرص المشرع على وضع ضوابط لتوقيع هذا الجزاء.

فلا يجوز لصاحب العمل أن يوقع عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد عن أجر خمسة أيام. كما لا يجوز أن يقتطع من أجر العامل وفاء للغرامات التى توقع عليه أكثر من أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد. فإذا تعددت المخالفات فى الشهر الواحد وتعدت فى مجموعها عن خمسة أيام فإنها لابد وأن توزع على عدة أشهر (م ٦١ عمل).

---

(١) ولهذا فقد حظر المشرع الفرنسى الغرامة كجزاء بموجب القانون الصادر فى ١٧ يوليو ١٩٧٨م والمعدل فى أغسطس ١٩٨٢م.

كما نصت المادة (٦٢) عمل على أنه «لايجوز لصاحب العمل توقيع اكثر من جزاء واحد من المخالفة الواحده. كما لايجوز له الجمع بين انقطاع جزء من اجر العامل تطبيقا لحكم المادة (٦١) من هذا القانون وبين أى جزاء مالى اذا زاد مايجب انقطاعه على أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد».

ولإحكام الرقابة على صاحب العمل فقد ألزمته المادة ٧٠ من قانون العمل بأن يقيد الجزاءات المالية التى توقع على العمال فى سجل خاص مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار أجره وأن يفرد لها حسابا خاصًا.

وحتى لا تكون لصاحب العمل مصلحة فى توقيع جزاء الخصم غير مصلحة العمل، فإن المشرع قرر أيلولة مبلغ الخصم بأكمله إلى عمال المنشأة فى صورة تخصيصه فى الأغراض الاجتماعية والثقافية الخاصة بهم وذلك وفقًا لأحكام القرار الوزارى رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م. فلا يستفيد صاحب العمل ماديًا من حصيلة المبالغ[١] وعدم أيلولة المبالغ لصاحب العمل أضفى على المبالغ المحكوم بها عن مخالفات أحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م طابعًا جزائيًا بحتا ابتعد بها عن أى أساس تعاقدى، واقترب بها من الجزاء الجنائى[٢].

---

(١) ففى حالة تصفية المنشأة توزع حصيلة الغرامات على العمال الموجودين بالتساوى.

(٢) بلا جوفان: المشرع، المرجع السابق رقم ١٤٤، ١٤٥.

هذا وقد صدر قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٢٣ لسنة ٢٠٠٣م بشأن التصرف فى حصيلة اموال الجزاءات الموقعة على العمال(١).

---

(١)

وزارة القوى العاملة والهجرة

قرار رقم ١٢٣ لسنة ٢٠٠٣م

بشأن التصرف فى حصيلة أموال الجزاءات المالية

الموقعة على العمال

وزير القوى العاملة والهجرة:

بعد الاطلاع على قانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة الصادرة بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١م.

وعلى قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١؛

وعلى المادة رقم (٧٥) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣؛

وعلى موافقة الاتحاد العام لنقابات العمال؛

قــرر:

(المادة الأولى)

تشكل فى كل منشأة تستخدم عشرة عمال فأكثر لجنة مكونة من:

«لايجوز تشغيل الأطفال الذين تقل سنهم عن ثمانى عشرة سنة فى الأعمال والمهن والصناعات الآتية:

(أ) صاحب العمل أو من ينيبه رئيساً

(ب) عاملين من عمال المنشأة تختارهما اللجنة النقابية فإذا لم توجد لجنة نقابية قام العمال باختيارهما أعضاء.

ويجوز بناء على طلب رئيس اللجنة أو أحد الأعضاء أن يحضر اجتماعات اللجنة مندوب من مديرية القوى العاملة والهجرة المختصة وتكون له الرئاسة.

(المادة الثانية)

تصرف حصيلة أموال الجزاءات الموقعة على عمال المنشأة فى الأغراض الإجتماعية والثقافية والرياضية لعمال المنشأة.

ولايجوز الصرف من هذه المبالغ للوفاء بالالتزامات المنصوص عليها فى المادة رقم (٢٢٢) من قانون العمل المشار إليه بصفة مكافأة أو لشراء حاجيات المعيشية كالمأكل والملبس.

كما لايجوز استثمارها فى أى عمل يحتمل الكسب أو الخسارة فيما عدا المساهمة فى الجمعيات التعاونية الاستهلاكية.

....

(المادة الثالثة)

يشترط لصحة انعقاد اللجنة حضور جميع أعضائها وتصدر قراراتها بموافقة صاحب العمل أو من ينيبه وواحد على الأقل من ممثلى العمال. وفى حالة الخلاف بين رئيس اللجنة وممثلى العمال يعاد عقد اللجنة بحضور مندوب مديرية القوى العاملة والهجرة المختصة فإذا تساوت الأصوات رجع الجانب الذى منه الرئيس.

وتلتزم المنشأة بإيداع أو إرسال قرار اللجنة للمديرية فى موعد غايته خمسة عشر يوماً من تاريخ صدور قرار اللجنة لاعتماده.

فإذا لم تعترض عليه المديرية خلال ثلاثين يوماً من تاريخ استلامه اعتبر نافذاً.

(المادة الرابعة)

يجوز التبرع من أموال الجزاءات للأغراض القومية بعد أخذ رأى الاتحاد العام لنقابات عمال مصر واعتماد ذلك من وزير القوى العاملة والهجرة.

(المادة الخامسة)

إذا كان للمنشأة فرع أو أكثر أعد فى كل فرع سجل لقيد الجزاءات المالية التى توقع على عماله ويكون الانتفاع بالأموال المحصلة مقصوراً على هذا الفرع مالم تر اللجنة إمكان تحقيق مشروع عام واحد ينتفع به جميع عمال المنشأة وفى هذه الحالة يجب أن يوافق على المشروع لجنة تضم مندوبى العمال بالفروع المختلفة.

(المادة السادسة)

يجب عقد اللجنة المشار إليها فى المادة الزولى من هذا القرار مرتين على الأقل كل سنة للتصرف فى أموال الجزاءات طبقاً لأحكام المواد السابقة. ويجوز للجنة أن تؤجل التصرف لسنة تالية على الأكثر.

(المادة السابعة)

على المنشآت التى يسرى عليها أحكام قانون العمل أن تورد ثلث حصيلة الجزاءات المالية الموقعة على العاملين لديها كل ستة أشهر، على النحو التالى:

* (٧٠٪) للمؤسسة القافية العمالية.
* (٣٠٪) للمؤسسة الإجتماعية العمالية.

(المادة الثامنة)

توزع حصيلة أموال الجزاءات - عند تصفية المنشأة - بالتساوى على العمال الموجودين بها وقت التصفية.

(المادة التاسعة)

تلغى القرارات السابقة وكل مايتعارض مع أحكام هذا القرار.

(المادة العاشرة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره.

(٢) تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنويه لمدة لاتجاوز ثلاثة أشهر.

(٣) الحرمان من العلاوة السنوية:

بما لايجاوز نصفها:

لما كان المشرع قد أقام نظام العلاوات السنوية فى قانون العمل، فقد جاء الحرمان الجزئى من العلاوة من بين العقوبات التأديبية، ولا يقتصر الحرمان من العلاوة على تلك الفترة المقررة بموجب قانون العمل وإنما يمتد ليشمل العلاوة أيا كان مصدرها كتلك التى تقررها نظم العمل فى المنشأة والتى تكون أفضل من العلاوة المحددة قانونًا[١]. وقد أشترط ألا يجاوز الحرمان من العلاوة السنويه نصفها.

(٤) خفض الأجر بمقدار علاوة على الاكثر:

(جـ) الجزاءات الحرفية:

وتشمل:

ثانياً: تأجيل الترقيه عند استحقاقها لمدة لاتزيد عن سنه.

(٢) **الخفض الى وظيفة فى الدرجة الادنى** مباشره دون اخلال بقيمة الاجر الذى كان يتقاضاه.

(٣) الوقف:

يقصد بالوقف عن العمل حرمان العامل من ممارسة عمله لمدة معينة مع حرمانه من الأجر خلال مدة الوقف.

ويؤصل بأنه وقف لعقد العمل يتقرر بالإرادة المنفردة لصاحب العمل[٢].

وتبدو خطورة هذا الجزاء فى أنه يؤدى إلى حرمان العامل من أجره أى من مصدر رزقه الرئيسى خلال فترة الوقف. كما أنه لا يجوز للعامل

---

(١) د/ محمد لبيب شنب رقم ٢٣٣ ص ٣١٦.

(٢) د/ محمد لبيب شنب رقم ٢٣٣ ص ٣١٦.

أن يعمل لدى الغير خلال فترة الوقف لأن عقدة الأول ما زال قائمًا ولم ينته[١].

ولقد حرص المشرع على وضع ضوابط توقيع هذا الجزاء وهى تماثل ضوابط توقيع الغرامة. فلا يجوز لصاحب العمل أن يوقف العامل تأديبيًا عن المخالفة الواحدة مدة تزيد على ستين يوماً مع صرف اجره كاملاً إذا اقتضت مصلحه التحقيق ذلك او طلب من اللجنة المشار اليها فى الماده (٧١) من هذا القانون فصله من الخدمه».

كما نصت المادة ٦٧ عمل على انه : «اذا اتهم العامل بإتكاب جنايه او بارتكاب جنحه مخله بالشرف او الأمانة أو الآداب العامه أو أتهم بإرتكاب أى جنحه داخل دائره العمل لصاحب العمل وقفه مؤقتا»، وعليه أن يعرض الأمر على اللجنه المشار اليها فى المادة (٧١) من هذا القانون خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف، وعلى اللجنة ان ثبت فى الحالة المعروضه عليها خلال ستة أيام من تاريخ العرض... الخ.

ويلاحظ الفارق بين الغرامة والوقف يكمن فى أن العامل فى حالة توقيع جزاء الغرامة يظل قائمًا بعمله، حقًا لا يدفع الغرامة من جيبه مباشرة وإنما تخصم من أجره فهى خصم من الأجر فى صورة توقيع غرامة. أما فى حالة الوقف، فإن العامل يحرم من أجره لأنه لا يعمل، والأجر مقابل العمل فإن الجزاء يتركز فى الوقف فى حد ذاته وليس فى فقدان الأجر الذى يعتبر أثراً للجزاء وليس موضوعه. وإذا انتهت مدة الوقف يجب على العامل أن يمارس عمله دون تراخى لأن علاقة العمل تظل قائمة لا يتأثر وجودها بالوقف.

---

(١) بلان جوفان: رقم ١٥٣.

٤) الفصل من العمل:

حرص قانون العمل الجديد على أن يورد تنظيمًا تفصيليًا لعقوبة الفصل من العمل. ولقد ورد هذا الجزاء فى الفصل الثانى من الباب الخامس والخاص بواجبات العمال وتأديبهم. وبعد أن تعرض المشرع لعقوبة الغرامة والوقف تعرض لأحكام الفصل حيث نص المشرع فى المادة ٦٩ عمل على أنه «لايجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الاتية:

١) اذا ثبت انتحال العامل لشخصية غير صحيحه أو قدم مستندات مزوره.

٢) إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمه لصاحب العمل. بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصه بالحادث خلال أربع وعشرين ساعه من وقت علمه بوقوعه.

٣) اذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة - بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبه ومعلنه فى مكان ظاهر - رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك..

٤) إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابى بخطاب موصى عليه بعلم الوصول من صاحب

لعمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام فى الحالة الأولى، وبعد غيابه خمسة أيام فى الحالة الثانية.

٥) إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التى يعمل بها أدت إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة.

٦) إذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل فى ذات نشاطه.

٧) إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل فى حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة.

٨) إذا ثبت اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير العام، وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه.

٩) إذا لم يراع العامل الضوابط الواردة فى المواد من (١٩٢) إلى (١٩٤) من الكتاب الرابع من هذا القانون.

ولهذا فإن المشرع يكون قد قضى على ما ثار من نقاش، فى ظل القانون القديم، حول مدى صحة اعتبار الفصل من قبيل الجزاء التأديبى.

ولما كان الفصل فى حقيقته يعتبر فسخًا للعقد، أى من أسباب انقضاء العقد، فإننا نؤجل دراسة أحكامه إلى حين دراسة أسباب انقضاء عقد العمل. فأحكام الفصل تتداخل وتتصل إلى حد كبير بالإنهاء والفسخ بصفة عامة.

(١) قانون العمل ٩١ لسنة ١٩٥٩م

ثانياً: ضوابط وإجراءات التأديب(١) :

(أ) ضوابط التأديب:

الضابط الأول: عدم جواز تجاوز الحد الأقصى للعقوبة:

يجب ألا تزيد العقوبة التأديبية عن الحد الأقصى الذى قرره المشرع لها سواء فى قانون العمل أو فى القرار الوزارى الصادر تنفيذاً له.

فقد حظرت المادة ١/٦١ من قانون العمل على صاحب العمل أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجر خمسة أيام أو أن ألا يقتطع من أجره وفاء للغرامات التى يوقعها أكثر من أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد. وقد رددت المادة الثالثة من القرار الوزارى رقم ٢٤ لسنة ١٩٨٢م ذات الحكم.

الضابط الثانى: وحدة العقوبة:

وفقًا لنص المادة ٦٢ من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م يحظر على صاحب العمل توقيع أكثر من جزاء واحدة عن المخالفة الواحدة كما لايجوز له الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل تطبيقاً لحكم المادة (٦١) من هذا القانون وبين أى جزاء مالى إذا زاد مايجب اقتطاعه على أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد.

وهذا حكم تقتضيه العدالة(٢)، ومن ثم ليس لصاحب أن يجمع بين عقوبة الإنذار، وعقوبة الوقف عن ذات المخالفة. أو أن يجمع بين عقوبة الغرامة وعقوبة الفصل عن ذات المخالفة.

---

(١) انظر فى عرض ذلك د/ السيد عيد نايل ص ٢٣١ وما بعدها نقلاً عنه بتصرف.

(٢) د/ عبدالصبور، ص ٦٧١.

وحظر تعدد العقوبات عن المخالفة الواحدة لا يمنع الجمع بين العقوبة التأديبية والتعويض المدنى لاختلاف طبيعة كل منهما عن الآخر[١] ولكن إذا كان الضرر الذى أصاب صاحب العمل قد تمثل فى تلف آلات أو مهمات أو منتجات فلا يجوز لصاحب العمل أن يجمع بين توقيع العقوبة على العامل وبين اقتضاء التعويض بطريق الاقتطاع من الأجر. وفقًا لنص المادة ٧٣ من قانون العمل.

حيث نصت م ٧٣ عمل على أنه: «اذا تسبب العامل بخطئة وبمناسبه عمله فى فقد او اتلاف مهمات أو آلات او خامات او منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت فى عهدته التزم بأداء قيمة مافقد او أتلف.

ولصاحب العمل بعد اجراء التحقيق وإخطار العامل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجره على الا يزيد مايقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد ويجوز للعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل أمام اللجنة المشار إليها فى المادة ٧١ من هذا القانون ووفقاً للمدد والاجراءات الوارده بها.

فإذا لم يقصد لصاحب العمل بالمبلغ الذى قدره للاتلاف أو قضى له بأقل منه وجب عليه رد ما اقتطع دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور قرار اللجنة.

ولايجوز لصاحب العمل ان يستوفى مستحقاته بطريق الانقطاع وفقاً لحكم هذه المادة اذا بلغ مجموعها اجر شهرين».

---

(١) يتمثل الجزاء المدنى فى إلزام المدين الذى أخل بالتزامه بتعويض الضرر الذى أصاب الدائن، أما الجزاء التأديبى فيقصد به الزجر ولا ينظر فيه إلى وقوع الضرر من عدمه.

الضابط الثالث: القيد الزمنى لتوقيع العقوبة:

وفقا لنص المادة ٢/٥٩ من قانون العمل لا يجوز توقيع جزاءات تأديبية بعد تاريخ ث الانتهاء من التحقيق فى ا لمخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً.

فإذا مضت المدة السابقة ذكرها من تاريخ ثبوت المخالفة بتحقيقها وظهور الأدلة على ارتكابها دون أن يوقع صاحب العمل العقوبة التأديبية، فإن المخالفة تسقط ومن ثم لا يجوز لصاحب العمل توقيع أية عقوبة عليها بعد ذلك ولا يجوز الاعتداد بها لتشديد العقوبة على العامل إذا ارتكب مخالفة جديدة[١].

وقد استهدف المشرع من تحديد مدة قصيرة لسقوط حق صاحب العمل فى توقيع العقوبة التأديبية الإسراع فى التصرف فى التحقيق إما بحفظه أو بإنزال العقوبة على العامل المخالف[٢] حتى لا يظل سيف الاتهام مسلطا ضد العامل مدة طويلة[٣].

الضابط الرابع: تحديد مدلول العود:

لم يترك المشرع لصاحب العمل السلطة المطلقة فى تشديد العقوبة التأديبية عند عودة العامل إلى ارتكاب المخالفة ذاتها مهما مضى من مدة على ارتكاب المخالفة الأولى. فقد نص المشرع فى المادة ٦٣ عمل على أنه: «يجوز تشديد الجزاء اذا عاد العامل الى ارتكاب مخالفة جديدة من نوع المخالفه التى سبق مجازاة العامل عنها، متى وقعت

---

(١) د/ محمد لبيب شنب ٣٣١ ـ د/ محمد عمران، ص ١٩٣ ـ د/ عبدالصبور، ص٦٧١.

(٢) د/ عبدالصبور، ص ٦٧٠.

(٣) د/ حسن كيره، ص ٣٦٦.

المخالفه الجديدة خلال سته أشهر من تاريخ ابلاغ العامل بتوقيع الجزاء السابق ».

والمقصود من هذا النص أنه لا محل لتشديد العقوبة للعود إذا ارتكب المخالفة الثانية بعد ستة أشهر من تاريخ المخالفة السابقة عليها، وإنما توقع فى هذه الحالة نفس عقوب المخالفة الأولى.

ولكن من أى تاريخ تحسب مدة الستة شهور، هل من تاريخ إبلاغ العامل بالعقوبة الموقعة عليه، أم من تاريخ ارتكاب العامل للمخالفة السابقة؟

ذهب بعض الفقهاء إلى أنه من الواجب احتساب هذه المدة من تاريخ إبلاغ كتابة بالقرار بتوقيع العقاب على المخالفة السابقة لأن الإبلاغ هو الذى يتضمن تحذيره من تشديد العقوبة التى يتعرض لها فى حالة العود ويؤيد ذلك أن المشرع فى نص المادة ٦٣ عمال كما يلزم يلزم صاحب العمل بإبلاغ العامل كتابة بما وقع عليه من عقوبة وبما يتعرض له من عقوبة مشددة عند العود[١].

وذهب البعض الآخر، وهو ما نؤيده، إلى أن التفسير السابق يضر بمصلحة العامل. والرأى الأخيرأصلح للعامل ويتفق مع الحكمة من إجازة التشديد، وهى أن ارتكاب العامل المخالفات فى أوقات متقاربة يدل على اعتياد العامل وتحديد هذا التقارب يكون بمعرفة تواريخ ارتكاب كل مخالفة لا بتواريخ توقيع العقوبات[٢].

---

(١) د/ حسن كيره، ص ٣٦٧، هامش ١.

(٢) د/ محمد لبيب شنب، ص ٣٢٤ - د/ عبدالصبور، ص ٦٧ - د/ حسام الأهوانى ص ٤٣٤.

(ب) إجراءات توقيع العقوبات التأديبية:

١) الاختصاص بتوقيع العقوبة:

وفقًا لنص المادة ٦٨ عمل «يكون الأختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للجنة المشار اليها فى المادة (٧١) من هذا القانون ويكون توقيع باقى الجزاءات التأديبية لصاحب العمل أو من مفوضه لذلك ويكون لمدير المنشأة توقيع جزاءى الانذار والخصم من الاجر لمدة لاتجاوز ثلاثة أيام» وعلى ذلك يكون لمدير المنشأة توقيع عقوبات الانذار والخصم من الأجر لمدة لاتجاوز ثلاثة أيام.

ويقصد بمدير المنشأة من عهد إليه صاحب العمل بإدارة المنشأة التى لا يقوم صاحب العمل بإداراتها بنفسه وليس وكيلاً مفوضًا عنه[١]. ومعنى ذلك أن المقصود بذلك هو المدير العام للمنشأة، كذلك يعتبر مدير الفرع مديراً للمنشأة وفقًا[٢] لهذا النص. أما مدير القسم أو مدير الإدارة فلا ينطبق عليه هذا الوصف[٣].

أما باقى العقوبات وهى الخصم من لآخر لأكثر من ثلاثة أيام، تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لاتجاوز ثلاثة أشهر، الحرمان من جزء من العلاوة النسنويه بما لايجاوز نصفها، وتأجيل الترقيه عند استحقاقها لمدة لاتزيد عن سنة، خفض الأجر بمقدار علاوه على الأكثر، الخفض الى وظيفة فى الدرجة الاعلى مباشرة دون اخلال بقيمة الأجر الذى كان يتقاضاه لايجوز توقيعها الامن صاحب العمل أو وكيله المفوض، ومعنى ذلك أن هذه العقوبات يختص بتوقيعها صاحب العمل أو وكيله المفوض ويرد على القواعد السابقة استثناءان

(١) د/ عبدالصبور، ص ٦٧٩.

(٢) د/ محمد لبيب شنب، ص ٣٧٦.

(٣) عكس ذلك د/ إسماعيل غانم، ص ٢٩٣، هامش ١ - د/ عبدالودود يحيى، ص٣٠٢.

يتعلق **أولهما**: بتوقيع عقوبة الوقف أو الفصل على أحد أعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية وأعضاء مجالس الإدارة المنتخبين من العمال[١].

أما الاستثناء الثانى فيتعلق بعمال القطاع الخاص الذين يخضعون للقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩م المعدل بالقانون ١٧٢ لسنة ١٩٧١م فى شأن سريان أحكام النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية على العاملين بالجمعيات والهيئات الخاة التى يصدر بتحديدها قرار من رئيس الجمهورية[٢].

٢) تحقيق الاتهام وضمان حرية الدفاع:

يحرص المشرع على ألا يوقع صاحب العمل عقوبة تأديبية على العامل إلا بعد تمكينه من الدفاع عن نفسه. ولذلك نصت المادة ٦٤ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م على أنه يحظر توقيع عقوبة على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك فى محضر يودع فى ملفه الخاص، وقد أجازت المادة

---

(١) تنص المادة ٤٨ من القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦م، فى شأن نقابات العمال على أنه «لا يجوز وقف عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية عن العمل بالمنشأة التابع لها احتياطيًا أو تأديبيًا، أو توقيع عقوبة الفصل عليه إلا بناء على قرار أو حكم من السلطة التأديبية المختصة (أى المحاكم التأديبية المنصوص عليها فى القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩م)».

ويطبق الحكم ذاته على أعضاء مجالس إدارة الشركات المنتخبين من العمال تطبيقًا لنص المادة ٦٩ من قانون العمل، ويسرى كذلك على المرشحين لعضوية مجالس المنظمات النقابية.

(٢) ويقصد بذلك الجمعيات والهيئات الخاصة القائمة على التزامات المرافق العامة والاتحادات التعاونية وبعض الجمعيات التى بينها القرار الجمهورى رقم ٢٠٦٢ لسنة ١٩٦٠م - انظر فى تفصيلات هذا الموضوع د/ محمد لبيب شنب، ص ٣٣٩، وما بعدها - د/ عبدالصبور، ص ٦٨٣ وما بعدها.

المذكورة استثناء مما سبق بالنسبة لعقوبة الإنذار أو الخصم من الاجر الذى لايزيد مقداره عن أجر يوم واحد أن يكون والتحقيق شفاهة على أن يثبت مضمونه فى القرار الذى يقضى بتوقيع العقوبة.

وإذا كان العامل عضو مجلس إدارة منظمة نقابية، فإنه يجب على سلطة التحقيق، وفقًا لنص المادة ٦ من القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦م، إخطار الاتحاد العام لنقابات العمال ما هو منسوب إليه من اتهامات فى جرائم تتعلق بنشاطه النقابى والموعد المحدد لإجراء التحقيق قبل البدء فى إجرائه. كما يجوز للاتحاد العام أن ينيب أحد أعضائه أو أحد أعضاء النقابة المعنية، أو أن يوكل أحد المحامين لحضور التحقيق وذلك ما لم تقرر سلطة التحقيق سريته.

(جـ) اختصاص اللجان ذات الأختصاص القضائى بحث طلب فصل العامل[١]:

نص المشرع فى المادة ٧١ من قانون العمل الموحدأنه:

تشكل بقرار من وزير العدل بالاتفاق مع الجهات المعنيه لجان ذات اختصاص قضائى من:

اثنين من القضاة تكون الرئاسة لأقدمهما وفقا للقواعد المقررة بقانون السلطة القضائية.

مدير مديرية القوى العاملة والهجرة المختص أو من ينيبه.

عضو عن اتحاد نقابات عمال مصر.

عضو عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية.

وتختص كل لجنة دون غيرها بالفصل فى المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون، وتفصل اللجنة فى النزاع المعروض عليها خلال ستين يوماً من تاريخ عرضه عليها.

---

(١) انظر د/ عبدالناصر العطار، مرجع سابق، ص ٢٤١ وما بعدها نقلاً عنه بتصرف.

وعلى اللجنة أن تفصل فى طلب فصل العامل خلال خمس عشر يوماً من تاريخ أول جلسة ويكون قرارها نهائياً، فإذا رفضت الطلب ألزمت صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله، وأن يؤدى إليه مالم يصرف له من ستحقات.

فإذا لم يقم صاحب العمل بتنفيذ قرار اللجنة بإعادة العامل إلى عمله اعتبر ذلك فصلاً تعسفياً يستوجب التعويض طبقاً للمادة (١٢٢) من هذا القانون.

وعلى اللجنة أن تفصل فى الموضوع بالتعويض المؤقت إذا طلب العامل ذلك.

ويكون قرار اللجنة فى هذه الحالة واجب النفاذ فوراً ولو طلب استئنافه.

وتخصم المبالغ التى يكون العامل قد استوفاها تنفيذاً لقرار اللجنة بوقف التنفيذ من مبلغ التعويض الذى قد يحكم له به أو من أية مبالغ أخرى مستحقه له لدى صاحب العمل.

فإذا كان طلب فصل العامل بسبب نشاطه النقابى قضت اللجنة بإعادته الى عمله اذا طلب ذلك، مالم يثبت صاحب العمل أن طلب الفصل لم يكن بسبب هذا النشاط.

ويتبع فيما لم يرد بشأنه نص خاص أحكام قانونى المرافعات والإثبات فى المواد المدنية والتجارية».

كما نصت على أنه «يصدر قرار اللجنة بأغلبية الآراء ويكون مسبباً ويعتبر بمثابة حكم صادر عن المحكمة الابتدائية، وذلك بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب المحكمة الابتدائية المختصة.

ويجوز الطعن فى القرار الصادر من اللجنة أمام المحكمة الاستئنافية المختصة وفقاً لأحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية.

المبحث الثانى
التزامات صاحب العمل

سنتناول فى هذا المبحث التزامات صاحب العمل العامة ثم الألتزامات التى يفرضها قانون العمل على صاحب العمل وذلك فى مطلبين على الوجه الآتى:

المطلب الأول
التزامات صاحب العمل العامة

بعد أن نص القانون المدنى على التزامات صاحب العمل بأداء الأجر (م ٦٩٢ ـ ٩٩٢) نص فى المادة ٦٩٣ مدنى: «يجب على العمل إلى جانب التزمات المبينة فى المواد السابقة أن يقوم بالالتزامات التى تفرضها القوانين الخاصة (منها القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣م) وهى على الوجه الآتى:

أ) التزام صاحب العمل بتمكين العامل من العمل:

وهذا الالتزام يفرضه مبدأ حسن النية فى تنفيذ العقود (م ١/١٤٨ مدنى) حيث يقتضى المبدأ عدم الاقتصار على تنفيذ ما ورد فيه بل يمتد التنفيذ إلى ما هو من مستلزمات العقد وفقًا للقانون والعرف والعدالة بحسب طبيعة الالتزام (١٧ مدنى).

وعلى ذلك يجب على صاحب العمل أن يمكن العامل من أداء العمل المتفق عليه وذلك من خلال:

١) تشغيل العامل:

لأن عدم تشغيله يفقده الخبرة والمران علاوة على أن فى عدم التشغيل كثيراً ما يسبب آلام نفسيه للعامل، ولذا يجب تشغيله حتى

ولو كان رب العمل على استعداد لأداء الأجرة كاملاً إذا لم يعمل، ومن باب أولى يجب تشغيله إذا ما كان سيترتب على عدم التشغيل انقاص الأجر وتظهر هذه الحالة إذا كان الأجر يقدر بالإنتاج (الطريحة أو القطعة) إلا إذا حالت دون تشغيل العامل قوة قاهرة.

٢) تهيئة ظروف العمل:

يجب على صاحب العمل ألا يمانع فى تشغيل العامل فقط بل يجب عليه أن يهيئ له وسائل الإنتاج وذلك من خلال تقديم المواد والأدوات والآلات التى تمكنه من أداء عمله المتفق عليه، كما يجب عليه تهيئة المكان المناسب لأداء العامل لعمله فيه مع تهيئة الظروف التى تحقق له السلامة الصحية والأخلاقية.

ب) الالتزام بمعامله العامل بحسن نية:

يجب على صاحب أن يلتزم بمعاملة العامل بحسن نية وهو ما يستلزمه تنفيذ العقود حيث يجب أن يتم تنفيذ العقد طبقًا لما اشتمل عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية (م١٤٨/ ١ مدنى).

ويتم ذلك من خلال:

(أ) عدم تكليف العامل بالأعمال التى لا يطيقها ولا تؤذيه، كما يجب عليه ألا يسبه أو يضربه أو لا يرتكب ضده أو ضد أفراد أسرته أمراً مخالف للآداب العامة. ولا أن يؤذيه بالأفعال التى تدفعه إلى تقديم استقالته لأن الاستقالة فى هذه الحالة تعتبر فصلاً تعسفيًا حيث نصت م ١/٦٩٦ مدنى على أنه «يجوز الحكم بالتعويض عن الفصل ولو لم يصدر هذا الفصل من رب العمل إذا

كان هذا الأخير قد دفع العامل بتصرفاته، وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو مخالفته شروط العقد إلى أن يكون هو فى الظاهر الذى أنهى العقد».

(ب) كما يجب على صاحب العمل اتخاذ الإجراءات اللازم للمحافظة على ملابس العمال وأدواته التى يحضرها إلى مكان العمل إذا كانت طبيعة العمل تقتضى ارتداء العامل لملابس خاصة أثناء العمل أو مدى الاتفاق أو العرف على أن يحضر العامل أدوا معينة لمكان العمل، وإلا كان صاحب العمل مسئولاً عن تلفها أو سرقتها بسبب إهماله فى اتخاذ ما يلزم للمحافظة عليها[١].

(١) د/ عبدالناصر العطار، ص ٢٧٤، بند ١١٣.

المطلب الثانى
الالتزامات التى يفرضها
قانون العمل على صاحب العمل

أولاً: التزام صاحب العمل بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل:

يحدد الباب الثالث من الكتاب الخامس من قانون العمل القواعد التى يلتزم بها صاحب العمل لتأمين بيئة العمل.

نصت المادة ٢٠٨ من قانون العمل الموحد بأنه «تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل السلامه والصحة الممهنية وتأمين بيئة العمل فى اماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية الناجمة عما يلى بوجه خاص:

(أ) الوطأة الحرارية والبروده. (ب) الضوضاء والاهتزازات
(جـ) الاضاءة. (د) الاشعاعات الضاره والخطره.
(هـ) تغيرات الضغط الجوى. (و) الكهرباء الاستاتيكية والديناميكية.
(ز) مخاطر الانفجار».

ومما سبق يجب توفير وسائل السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل بما يكلف الوقاية من مخاطر العمل وأضراره وخصوصًا حمايته ضد المخاطر الميكانيكية وهى كل ما ينشأ عن الاصطدام أو الاتصال بين جسم العامل وبين جسم صلب كمخاطر المبانى والأجهزة والآلات. وحمايته ضد المخاطر الطبيعية وهى كل ما يؤثر على سلامة العامل وصحته نتيجة لعوامل خطر أو ضرر طبيعى كالحرارة والرطوبة والبرودة والكهرباء والضوضاء والإشعاعات الضغط الجوى والانفجار وحمايته ضد المخاطر الكيماوية وهى ما تحدث من تأثير مواد كيماوية مستعملة أو تتسرب إلى جو العمل كالغازات والأبخرة ومخاطر الحريق

والمخاطر السلبية وهى التى تنشأ الضرر أو الخطر من عدم توافرها كوسائل الإنفاذ والإسعاف ووسائل النظافة والتغذية.

ثانيا: الالتزام برعاية العامل فى المنشآت البعيدة:

حيث تتنوع تلك الرعاية إلى:

(أ) الالتزام بتوفير المساكن والغذاء فى المناطق النائية:

تقرر المادة ٢٢١/٢ عمل أنه من يستخدم عاملين فى المناطق البعيدة عن العمران التى تحدد بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب أن يوفر لهم التغذية المناسب والمساكن الملائمة بحيث يخصص بعضها للعمال المتزوجين.

والأماكن **النائية محددة بمحافظات البحر الأحمر** وسيناء ومطروح والوادى الجديد والمناطق التى تبعد عن أقرب مدينة أو قرية بمسافة لا تقل عن ١٥ كيلو متر[١].

ويكون تحديد اشتراطات مواصفات المساكن، كما يكون تعيين أصناف الطعام وكمية ما يقدم منها لكل عامل وما يؤديه صاحب مقابلاً لها **بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة** والتدريب بالاتفاق مع الوزير المختص والاتحاد العام لنقابات العام.

- هذا ويجوز بالنسبة لنظام الوجبات الغذائية الواردة المشار اليه سابقا - الأخذ بنظام توافق عليه ادارة المنشأة والعمال بها أو ممثلوهم بشرط ان يعتمد من الجهة الادارية المختصه. وعلى الا يتضمن هذا النظام الاستعاضة عن تقديم هذه الوجبات كلها او بعضها مقابل اى بدل نقدى (م ٢٢١/٤ عمل).

---

(١) القرار الوزارى رقم ١١ لسنة ١٩٨٢م.

وبهـذا وضع المشـرع مبدأ هامًا وهو مشاركـة العـامل فى تحـمل نفقات المسكن والتغذية وهو الرأى الذى أخذت به محكمة النقض فى ظل القـانون القـديم[١]. والحكمـة من ذلك أن صاحب العـمل لا يلزم بإسكان العامل وتغذيته وكان العامل سيتحمل هذه النفقات، والتزام صاحب العـمل هو أصلاً التزام بتيسـير هذه المسـائل العامـة نظراً لأنه يوجد فى مكان بعيد عن العمران. ولهذا يجب أن يشارك العامل فى نفقات الغذاء والمسكن[٢].

ويؤكـد هذا ما تقرره الفقرة الرابعـة من نفس المادة من أنه يجوز بالنسبة لنظام الوجبات الغذائيـة الأخذ بنظام توافق عليه إدارة المنشأة والعاملون لا يها أو ممثلوهم بشرط أن يعتمد من الجهة الإدارية المختصة وعلى ألا يتـضمن هذا النظام التنازل عـن تقديم هذه الوجبات كلها أو بعضها مقابل أى بدل نقدى.

وعدم جواز الاستبدال ببدل نقدى يوضح أن الالتزام أصلاً بتوفير الغذاء وليس بتحمل قيمته.

(ب) الالتزام بتوفير وسائل الانتقال المناسبة:

أوجبت المادة ١/٢٢١ عمل «يلتزم من يستخدم عمالا فى أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال

---

(١) نقض مـدنى ١٩٥٧/٦/٢٠م، فى الطعن رقم ٣٦٢ لسنة ٣٣ ق منشـور فى البكرى جـ٢ ص ٨٧١.

(٢) وإذا كان العامل يحتاج لطعام خاص بسبب حالته الصحية فإنه يلتزم بدفع التكلفة الزائدة لهذا النوع من الطعام، مع التزام صاحب العمل بتقديمه لأن الفرض هو جود العامل فى منطقة نائية.

انظر البكرى جـ٢ ص ٨٧٨.

المناسبة» ووسائل المواصلات العادية هى سيارات النقل العام والترام والسكك الحديدية، طالما كانت هذه الوسائل منتظمة وتصل فى مواعيد مناسة مع مواعيد العمل، فإذا لم توفر هذه الوسائل لزم صاحب العمل أن يوفر لهؤلاء العمال وسائل انتقال يومية تنقلهم من آخر مكان تصل إليه وسائل المواصلات العادية إلى مقر العمل. ويجب أن تكون الوسائل التى يوفرها صاحب العمل مناسبة أى تتفق مع طبيعة المكان الذى تسلكه وعدد العمال الذين تنقلهم ومركزهم الأدبى[١]. وقد ذهب رأى[٢] إلى عدم جواز تقاضى صاحب العمل أجراً فى مقابل نقل العمال بهذه الوسائل باعتبار أنه التفسير الأصلح للعمال. ونرجح رأياً آخر[٣] يقضى بجواز تقاضى صاحب العمل أجراً مناسبًا كمقابل نقل العمال بهذه الوسائل على أساس أن نص القانون لم يلزمه بأكثر من توفير هذه الوسائل ولم يحرمه من تقاضى أجر الانتقال بها.

ولا يلزم صاحب العمل بتوفير وسائل انتقال للعمال إذا كانت المواصلات العادية تصل إلى مكان العمل فى مواعيد مناسبة أو تصل قريبة من نطاق العمل[٤] إلا إذا نص على ذلك عقد العمل الفردى أو المشترك أو فى لائحة تنظيم العمل على ذلك أو جرى صاحب العمل على ذلك فترات طويلة وبصفة ثابتة ومنتظمة.

---

(١) انظر د/ عبدالناصر العطار ص ٢٨٢.

(٢) د/ محمد لبيب شنب ص ٢٧٩.

(٣) د/ غانم إسماعيل، ص ٣٣٢ - ود/ حسن كيره ص ٥١٢.

(٤) تحكيم القاهرة ١٩٥٥/٢/٦ - المجموعة الدائمة للفكهانى وشكرى ص ٣١٩ رقم٣٨٣.

ثالثا: إنشاء ملف للعامل:

نصت المادة ٧٧ عمل على هذا الالتزام بقولها: «على صاحب العمل أن ينشئ ملفًا لكل عامل يذكر فيه على الأخص اسمه ومهنته ودرجة مهارته عند التحاقه بالعمل ومحل إقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ بدايه خدمته وأجره وبيان ما يدخل عليه من تطورات والجزاءات التى وقعت عليه وبيان ما حصل عليه من أجازات وتاريخ نهاية خدمته وأسباب ذلك.

وعليه أن يودع فى الملف محاضر التحقيق وتقارير رؤسائه عن عمله وفقاً لما تقرره لائحة المنشأة وآية أوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل ولايجوز الأطلاع على هذه البيانات الا لمن رخص له قانونا بذلك.

وعليه أن يحتفظ بملف العامل لمدة سنة على الأقل تبدأ من تاريخ انتهاء علاقة العمل.»

وهذا الالتزام الذى نص عليه المشرع يستهدف حماية العامل ورقابة قرارات صاحب العمل كالتفتيش على أماكن العمل للتحقق من تطبيقه القانون لا يمكن ممارسته بسهولة إلا إذا وجد الملف. كما أن الفصل لعدم الكفاية يمكن رقابته من خلال التقارير التى تودع فى الملف عن كفاءة العامل وكذا التحقق من أن الفصل لم يتم بقصد الإساءة[١].

---

(١) انظر فى ذلك د/ حسام الأهوانى ص ٤٨٢.

رابعًا: الالتزام بنفقات انتقال العمال من بلادهم وعودتهم:

نصت المادة ٧٨ عمل على هذا الالتزام تجاه صاحب العمل بقولها: «يلتزم صاحب العمل **بنقل العامل** من الجهة التى تم التعاقد معه فيها إلى مكان العمل **كما يلتزم بإعادته إلى تلك الجهة خلال ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء عقد العمل لأحد الأسباب المبينة فى القانون إلا إذا رفض العامل كتابة العودة خلال المدة المذكورة.**

فإذا لم يقم صاحب العمل بذلك وجب على الجهة الإدارية المختصة إذا تقدم إليها العامل فى نهاية المدة المذكورة إعادته إلى الجهة التى تم التعاقد معه فيها على نفقتها ولهذه الجهة استرداد ما أنفقته بطريق الحجز الإدارى».

ومن النص السابق نجد أن المشرع أوجد التزامًا على عاتق صاحب العمل يتحمل بمقتضاه نفقات عودة العامل خلال ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء العمل إذ انتهاء العقد لأحد الأسباب المبينة فى القانون أو أثناء فترة الاختبار **والحالات التى نص عليها القانون هى:**

١) انتهاء العقد محدد المدة انتهاءً عاديًا بانتهاء مدته ١٠٤/١ أو بإنجاز العمل المبرم من أجله (م ١٠٧/أ عمل).

٢) انتهاء العقد غير محدد المدة بالإرادة المنفردة لأى من طرفيه، ويشرط ألا يكون الانتهاء تعسفيا إذا كان من جانب العامل (م ١١٠ عمل).

٣) فسخ العامل العقد نتيجة إخلال صاحب العمل بالتزامه أو سلوكه نحوه.

٤) إنهاء العقد نتيجة لعجز العامل عن تأدية عمله أو مرضه مرضًا طويلاً (م ١٢٤ عمل).

خامسا: الالتزام بالتسوية بين عمال رب العمل وعمال المقاول[1]:

نصت المادة ٧٩ عمل على أنه: «**إذا عهد صاحب العمل إلى آخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منها وذلك فى منطقة عمل واحدة وجب على هذا الأخير أن يسوى بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلى فى جميع الحقوق ويكون هذا الأخير متضامنًا معه فى ذلك**».

ومن النص السابق نجد أنه إذا عهد رب العمل بالقيام بأحد أعماله الأصلية إلى صاحب عمل آخر فإن عمال هذا الأخير يجب أن يسووا فى الحقوق والأمتيازات بعمال صاحب العمل الأصلى.

والواقع أن المشرع أقام هذا الالتزام بهدف الوقوف فى وجه بعض أصحاب الأعمال الذى يسندون جوانب من عملهم الأصلى إلى مقاولين أو أصحاب أعمال آخرين بقصد التخلص من الحقوق والامتيازات التى حصل عليها عمالهم ولولا ما تضمنته نص المادة ٧٩ عمل لحدثته تفرقة فى المعاملة بين فريقين من العمال الأول يستخدمهم صاحب العمل والفريق الثانى يستخدمهم المقاول أو صاحب عمل آخر بينما يقوم الفريقان بتأدية عمل احد لصاحب العمل الأصلى، وهو ما يتنافى مع العدالة ويثير القلق فى نفوس العمال الأدنى مركزاً، وقد يؤدى إلى القلاقل والفتن.

---

(١) د/ عبدالناصر العطار ص ٣٠٠ وما بعدها بند ١٢٣.

أما فيما يتعلق بمحل التسوية:

فإنه يفهم من النص السابق التسوية بين الفريقين فى الحقوق والمزايا بما فى ذلك الأجور وساعات العمل والأجازات والمزايا الطبية والاجتماعية، وغير ذلك من المزايات التى يتمتع بها عمال صاحب العمل الأصلى الذى أسند بعضًا منه إلى آخر.

أما فيما يتعلق بالمسئولية:

فإنه تقع مسئولية تنفيذ الالتزام بالتسوية على عاتق المقاول بصفة أساسية، ولكن صاحب العمل يكون مسئولاً أيضًا أمام العمال عن تحقيقها حيث يفترض المشرع التضامن بينهما فى هذا الالتزام لمصلحة عمال المقاول. فيكون لهم أن يرجعوا على أى واحد منهما أو عليهما مجتمعين.

ويترتب على ما تقدم أن يكون لصاحب العمل أن يعود على المقاول إذا رجع عليه العمال، وقد عالج المشرع فى نص المادة ٥٧ عمل سابقة الذكر الصورة الغالبة فى العمل عندما يكون عمال المقاول فى مركز أدبى من مركز عمال صاحب العمل، أما إذا جدت العكس فكان عمال المقاول فى وضع أفضل من عمال صاحب العمل، فمن البديهى أن صاحب العمل لا يلتزم بمساواة عماله بعمال المقاول لانعدام مظنة التحايل على أحكام القانون.

سادساً: الالتزام بإعطاء العامل شهادة خدمة وشهادة خبرة:

نصت المادة (١٣٠ عمل) على هذا الالتزام «**حيث يلتزم صاحب العمل بأن يعطى العامل دون مقابل عند انتهاء عقده وبناء على طلبه شهادة يبين فيها تاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ انتهائها ونوع العمل الذى يؤديه والمزايا التى كان يحصل عليها وللعامل أن يحصل من صاحب العمل دون مقابل على شهادة بتحديد خبرته وكفاءته المهنية وذلك أثناء سريان العقد وفى نهايته.**

ويجوز بناء على طلب العامل تضمين الشهادة مقدار الأجر الذى كان يتقاضاه وسبب انهاء علاقه العمل.

ويلتزم صاحب العمل بأن يرد للعامل عند انتهاء عقده ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات أو ادوات فور طلبها.

سابعاً: الالتزام بالأجازات:

ينص قانون العمل على عدة أنواع من الأجازات بعضها أجازات دروية أوعادية وهى الأجازة السنوية وأجازة الأعياد وبعضها الآخر استثنائية تعطى للعامل أو تحقق السبب الذى يقتضى منحها مثل الأجازة المرضية والأجازة العارضة وأجازة الحج وأجازة الطفولة. وهذه الأجازات يتعلق بالنظام العام وبالتالى فلا يجوز حرمان العامل منها أو انقاصها تطبيقًا لفكرة المفهوم الحمائى لقانون العمل.

١) الأجازة السنوية:

نص فى المادة (٤٧) منه على أن: «**تكون مدة الأجازة السنوية ٢١ يومًا بأجر كامل لمن أمضى فى الخدمة سنة كاملة تزاد ثلاثين يوماً متى أمضى العامل فى الخدمة عشر سنوات متصلة، لدى صاحب عمل**

أو أكثر،كما تكون الأجازة لمدة ثلاثين يوماً فى السنة لمن تجاوز سن الخمسين، ولا يدخل فى حساب الاجازة أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعيه واذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة استحق اجازة بنسبة المدة التى قضاها فى العمل بشرط ان يكون قد امضى ستة أشهر فى خدمة صاكحب العمل فى جميع الاحوال تزاد مدة الاجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذين يعملون فى الأعمال الصعبة او المضرة بالصحة أو فى المناطق النائية التى يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأى الجهات المعنية.مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٤٨) من هذا القانون، لايجوز للعامل النزول عن أجازته».

ومن النص السابق نجد أن مدة الأجازة ليس موجبة لكل العمال بل تختلف فى المبدأ بتفاوت مدة الخدمة فتتناسب معها تناسبًا طرديًا وحق العامل فى الأجازة السنوية متعلق بالنظام العام فلا يجوز الاتفاق على حرمانه منها، كما لا يجوز للعامل التنازل عنه صراحة أو ضمنًا بمقابل أو بغير مقابل(١).

فالمدة الدنيا للأجازة تبدأ اذا قلت مدة خدمة العامل عن سنه حيث يستحق اجازة بنسبة المدة التى قضاها فى العمل على آلا تمنح هذه الأجازة قبل مضى ستة أشهر من السنة الأولى فى الخدمة.

أما المدة المتوسطةللأجازة السنوية فهى واحد وعشرون يومًا للعامل الذى بلغت مدة خدمته عند صاحب العمل سنة إلى أقل من عشر سنوات وتحتسب مدة السنة من تاريخ التحاقه بالمنشأة.

---

(١) نقض ١٩٧٢/٢/٢م، مجموعة الأحكام س ٢٣ ص ١١٢.

وأخيراً المدة الطويلة قدرها ثلاثين يوماً حيث يستحقها العامل فى حالتين:

الأولى إذا أمضى لدى صاحب العمل عشر سنوات متصلة فأكثر[١]، ويقصد بالخدمة المتصلة تلك التى تكون فى المنشأة الواحدة وإن تغير أصحابها إذ تعتبر خدمة العامل متصلة وإن تغير أصحاب المنشأة[٢]، حيث يكون عقد العمل مستمراً فى مواجهة خلفاء صاحب العمل بحيث لا تنقطع مدة خدمة العامل بانتقال حقوق والتزامات العقد إلى الورثة أو إلى الخلف الخاص، **وإن كان البعض قد ذهب** إلى اعتبار اتصال مدة العشرة سنوات أيضًا حتى وإن عمل خلالها فى أكثر من منشأة طالما أنها سنوات متصلة غير متفقرة حيث يذهب إلى أن تحتسب مد خدمة العامل لدى كل أصحاب الأعمال الذى عمل لديهم لحساب مدة أجازته السنوية، فتكون أجازته شهراً إذا عمل لدى أصحاب أعمال آخرين عشرة سنوات[٣]، وذلك بالإضافة إلى الاتصال عند العمل فى المنشأة الواحدة دون النظر إلى تغيير أصحابها.

---

(١) د/ جمال الدين زكى، مرجع سابق، ص ٧٨٩ - د/ عبدالناصر العطار، مرجع سابق ص ١٥٦ - د/ محمد لبيب شنب، مرجع سابق بند ١٩٥.

(٢) د/ إسماعيل غانم، مرجع سابق، فقرة ١٤٩ ص ٣٠٥ - د/ عبدالناصر توفيق العطار، مرجع سابق، ص ١٥٦ - ١٥٧.

(٣) ولقد أيدت ذلك وزارة القوى العاملة بكتابها الدورى رقم ١٥ فى ١٩٧٨/١١/١م، والذى أرسلته لمديريات القوى العاملة للعمل بفتوى مجلس الدولة التى تذهب إلى أن تحتسب مدة خدمة العامل لدى كل أصحاب الأعمال الذين عمل لديهم لحساب مدة أجازته السنوية، فتكون إجازته شهراً إذا عمل لدى أصحاب أعمال آخرين عشرة سنوات - ويؤيد البعض هذا الرأى.

انظر فى ذلك عزمى البكرى، فى مدونة الفقه والقضاء فى قانون العمل الجديد جـ١ط ٨٥ ص ٧٩٢ بالهامش - د/على عوض حسن، فى الأجور والعلاقات للقطاعين العام والخاص والحكومة ط ٧٧ ص ٢٢٦.

أما إذا انتهى العقد، ثم ارتبط العامل بعد فترة انقطاع بعقد عمل جديد، ولو مع نفس صاحب العمل، فلا تعتبر مدة خدمة متصلة، وتقدر الأجازة السنوية حينئذ تبعًا لمدة خدمته الجديدة.

ولا يؤثر فى اتصال مدة خدمة العمال أن يوقف عقده لسبب من الأسباب كأداء الخدمة العسكرية أو انتقال ملكية المنشأة إلى صاحب عمل آخر. حيث تدخل هذه المدة فى الحساب[١]، لأن العقد كان قائمًا خلالها وإن كان فى حالة إيقاف.

أما الحالة الثانية: فتتعلق بالعامل الذى تجاوز سن الخمسين حيث تكون أجازته السنوية لمدة ثلاثين يوماً أيا كانت مدة خدمته لدى صاحب العمل، ويشترط لحصول العامل على تلك الأجازة أن يكون قد تجاوز سن الخمسين أما إذا بلغ سن الخمسين دون تجاوزها فلا يستحق سوى ٢١ يومًا إجازة سنوية طالما لم يمض فى خدمة صاحب العمل عشرة سنوات متصلة وفقًا للحالة الأولى.

ويراعى المشرع فى هذه الحالة اعتبار تقدم السن بما يستتبعه من ازدياد الحاجة إلى راحة سنوية أطول، فيحل هذا الاعتبار بذلك محل اعتبار طول الأقدمية[٢].

هذا ويجوز أن تزيد مدة الأجازة السنوية على التفصيل السابق، بمقدار سبعة أيام فى السنة على الأكثر، وذلك بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بالنسبة للعمال الذى يعملون فى الأعمال

---

(١) انظر: د/ جمال الدين زكى، مرجع سابق، ص ٧٨٨ ـ د/ محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص ٢٠٥.

Durand et Vitu, op. cit., II Nov. 277 - 278.

(٢) انظر د/ حسن كيره، مرجع سابق ص ٥٩٥.

الشاقة أو الخطرة أو فى المناطق النائية التى يحددها القرار بعد استطلاع رأى الجهات العنيه[1].

ولقد ترك المشرع لصاحب العمل الحرية فى تحديد مواعيد الاجازة السنوية وفقا لما تقتضيه مصلحة العمل ولايحق قطع الاجازة الا بمبررات قوية تقتضيها مصلحة العمل واذا رفض العامل كتابة القيام بالاجازة يسقط حقه فى اقتضاء مقابلها.

- هذا ووفقا للنص فإن مدة الاجازة السنوية للعامل لاتقل عن ١٥ يوماً ومنها ستة أيام متصله على الأقل ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الاجازات او الاجر المقابل له كل ثلاث سنوات على الاكثر واذا انتهت علاقة العامل بالعلم ولم يستنفذ رصيد اجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد. هذا ولايحق للعامل تحديد موعد اجازته السنويه الا اذا كان متقدما لأداء الامتحان فى احدى مراحل التعليم على أن يلتزم باخطار صاحب العمل قبل موعد قيامه بالاجازة بخمسة عشر يوماً على الأقل (م ٤٩ عمل).

- ولاتحتسب أيام عطلات الاعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية ضمن الاجازة السنوية.

ولا يجوز لصاحب العمل تجزئة الأجازة السنوية للعامل بتقصيرها أو قطعها، كما لا يجوز تأجيلها إلى سنة تالية إلا بشرط وهو:

---

(١) على أن القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١م أعطى لعمال المناجم والمحاجر الذى يسرى عليهم قانون العمل، ومضت مدة سنة على خدمتهم أن تزيد أجازتهم السنوية أسبوعيًا على المقرر لغيرهم، وتبدأ مدة أجازتهم من ساعة وصول العامل إلى أقرب مدينة بها مواصلات عامة، وتنتهى بساعة العودة إليها، والمقصود بالمدينة هنا أية مدينة كانت أو قرية، لأن العبرة بوجود مواصلات عامة فيها. انظر د/ عبدالناصر العطار، مرجع سابق، ص ١٥٧.

* وجود أسباب قهرية تقتضيها مصلحة العمل.

* أن يكون ذلك بالنسبة لغير العمال الأطفال (م ٤/٤٨ فقرة عمل مصري) بمعنى أنه يجب أن يحصل الحدث على أجازته كاملة دون تجزئتها من قبل صاحب العمل.

والحكمة من إعطاء العامل أجازة سنوية هى المحافظة على صحته بإعطائه فسحة من الوقت يتمكن معها من تغيير جو العمل والخلود إلى الراحة فيها ولهذا اذا قام العامل بالعمل لدى رب عمل أخر أثناء مدة اجازته السنوية كان لصاحب العمل أن يسترد ما أداه من أجر عنها دون اخلال بالجزاء التأديبى (م ٥٠ عمل) - **ونحن نرى** أن الاصوب أن يسترد قيمة الاجر على سبيل الجزاء التأديبى ويودع ضمن حصيله الغرامات لان توقع جزاء تأديبى آخر على العامل عنانه توقيع عقوين عن مكمل واحد الأول استرداد الاجر والكائنه الغرامه التأديبية وهذا يتعارض مع مبدأ عدم ازدواجية العقوبة على التخالف الواحد..

٢) الأجازة المرضية:

نص المشرع على الأجازة المرضية فى المادة ٥٤ عمل على حق العامل فى الانقطاع عن العمل بسبب المرض حيث لا يلتزم خلال الأجازة المرضية بأداء العمل، وإذا كان المرض عمومًا يعطى للعامل الحق فى أجازة مرضية بحد أقصى معين من المدة يحصل خلالها أو خلال أغلبها على نسبة معينة من أجره، فإن المشرع يولى بعض أمراض معينة عناية خاصة بالنظر إلى خطورتها وطول علاجها فيطيل مدة الأجازة المرضية فى شأنها عن المدة الأصلية للمرض العادى، ويجعل للعامل الحق فى الحصول خلالها على ما يوازى كامل أجره على النحو الذى سنوضحه فيما بعد، ويتحقق ذلك فى حالة العامل المريض بالدرن أو الجذام أو

بمرض عقلى أو بأحد الأمراض المزمنة أجازة مرضية بأجر كامل إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقراراً يمكنه من العودة إلى مباشرة عمله أو يتبين عجزه عجزاً كاملاً عن مزاولة أية مهنة أو عمل، ويصدر بتحديد هذه الأمراض قرار من وزير الدولة للصحة بالاتفاق مع وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب (م ٥١ عمل مصرى).

وقد أجازت المادة (٥٤) عمل مصرى للعامل الذي يثبت مرضه الحق فى أجازة مرضية بقولها **«للعامل الذى يثبت مرضيه الحق فى اجازة مرضيه تحددها الجهة الطبيه المختصه. ويتسحق العامل خلالها تعويضا عن الأجر وفقا لما يحدده قانون التأمين الإجتماعى. ويكون للعامل الذى يثبت فرضه فى المنشآت الصناعية التى تسرى فى شأنها احكام المادتين (١)، (٨) من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨م فى شأن تنظيم الصناعه وتشجيعها. الحق فى اجازة مرضيه كل ثلاث سنوات تقضى فى الخدمة على أساس شهر باجر كامل ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل (٧٥٪٩ من أجرة، ثم ثلاثة أشهر بدون أجر وذلك اذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه.**

- للعامل ان يستفيد من متجمد اجازته السنوية الى جانب مايستحقه من اجازة مرضية كما له أن يطلب تحويل الاجازة المرضية الى اجازة سنوية اذا كان رصيدة يسمح بذلك..»

هذا ولايجوز لصاحب العمل تشغيل العامل فى مرضه، ولو فى عمل لا يضره إلا برضاء العامل[1]، كما لا يحق لصاحب العمل فصله خلال هذه المدة بسبب المرض**والمقصود بالسنة هنا سنة خدمة**

---

(١) قارن د/ محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، ط سنة ١٩٨٣م، ص ٢٥٦ بالهامش.

العامل[١]**، وهى تبدأ من تاريخ تسلمه العمل حتى التاريخ المماثل بعد اثنتى عشر شهراً**[٢]، وللعامل الحق فى أن يستنفذ مدة أجازته إلى جانب ما يستحقه من إجازات مرضية، كما أن له أن يطلب تحويل الأجازات المرضية إلى أجازة سنوية إذا كان له رصيد من الأجازات السنوية (م ٣/٥٤ عمل).

والأصل ألا يستحق العامل أجراً خلال إجازته المرضية لأن الأجر مقابل العمل، ولكن الاعتبارات الإنسانية تقضى بمعاونة المريض أثناء مرضه ولهذا أعطى القانون للعامل معونة مالية أثناء مرضه وفقًا للنسب المذكورة سابقاً، ولا يستحق العامل معونة مالية فيما يزيد على مدة التسعة أشهر من مرضه وذلك كل ثلاث سنوات تقضى من خدمته على أن لصاحب العمل أن يمنح العامل المريض هذه المعونة عن المدة التى تزيد من المدة المذكوره طوال مرضه ودون إلزام له بذلك[٣].

ومما سبق نجد أن قانون العمل قد منح العامل تسعة اشهر بمقابل كما سبق البيان وثلاثة أشهر بدون مقابل كل ثلاث سنوات من خدمته وذلك اذا قررت اللجنة الطبية احتمال شفائه **ولم يشترط الاتصال أو التقطع حيث جاء نص المادة ٥٤ عمل مصرى عام دون قيد.** ولم يشترط

---

(١) انظر د/ عبدالودود يحيى، قانون العمل، طبعة ١٩٦٤م، ص ٢٥٧ ـ د/ فتحى عبدالصبور، الوسيط في قانون العمل، جـ١ بند ٢٢، طبعة ١٩٨٥م ـ د/ عبدالناصر العطار، مرجع سابق، ص ١٤٨.

(٢) د/ إسماعيل غانم، مرجع سابق ص ٣٢٤ ـ د/ جمال زكى، مرجع سابق، ص ٨٩٦ ـ د/ محمد لبيب شنب، مرجع سابق، بند ١٨٤ ـ وقارن د/ فتحى عبدالصبور، مرجع سابق، ص ٤٢٣. حيث يرى احتساب أيام العطلات الأسبوعية التى تتخلل الأجازة المرضية، على أساس أن الأجازة المرضية المستحقة بأجر محدد بأيام متوالية، ويرد على ذلك بأن عدم احتساب أيام الراحة الأسبوعية هو التفسير الأصلح للعامل.

(٣) د/ عبدالناصر العطار، مرجع سابق، ص ١٤٩.

قانون العمل عدد العمال فى المنشأة حتى يستحق أجره عن الأجازة المرضية.

٣) أجازة الوضع للعاملة:

نص قانون العمل على ان المرأة العاملة التى أمضت عشرة أشهر فى خدمة صاحب العمل أؤ أكثر الحق فى أجازة وضع مدتها تسعون يوماً بتعويض مساوى للاجر الشامل تشمل المدة التى تسبق الوضع والتى تلى الوضع على ان تلتزم بتقديم شهادة طبيه مرضحا بها التاريخ الذى يرجح حصول الوضع فيه (م ١/٩١ عمل) ، كما أنه لا يجوز لصاحب العمل تشغيل المرأة العاملة خلال مدة الأجازة الممنوحة لها بعد الوضع ومقدارها فى قانون العمل خمسة وأربعين يومًا التالية،للوضع والإ طبقت عليه العقوبه المنصوص عليها فى المادة ٢٤٩ على وهى «الغرامة التى لاتقل عن مائة جنية ولاتجاوز مائتى جنية وتتعدد الغرامات بتعدد العمال الذى وقعت بشأنهم والجريمة وتضاعف الغرامة فى حالة العودة«.

- ولاتستحق المرأة العامله اجازة الوضع لاكثر من مرتين وطوال مدة خدمتها لدى صاحب العمل (م ٣/٩١)[١].

- ويحظر على صاحب العمل فصل العامله أو أنهاء خدمتها اثناء اجازة الوضع المشار اليها سابقا (م ٩٢ عمل)[٢].

---

(١) ولا يشترط أن تكون مدة الشهور الستة متصلة، د/ فتحى عبدالصبور بند ٤٢٨.

(٢) د/ جمال زكى بند ٢٥١ - د/ محمد لبيب شنب، مرجع سابق، بند ١٨٩ - وقارن د/ محمد حسام الأهوانى، شرح قانون العمل، ص ١٣١ طبعة ١٩٨٢م، حيث يرون أن هذه الأجازة طوال مدة خدمة العاملة لدى كل أصحاب الأعمال لإطلاق عبارة مدة خدمتها فى المادة (٢/١٥٤ عمل) على خلاف م ٢/١٥٤ التى وردت بها عبارة خدمة صاحب العمل، وحتى لا تتميز على العاملة فى الحكومة والقطاع العام، ويرد على ذلك بأن عبارة الفقرة الثانية من المادة ١٥٤ تحمل على الفقرة الأولى لرعاية العامل فى القطاع الخاص.

٤) أجازة الحج:

استحدث قانون العمل أجازة الحج للعامل فيمكن للعامل أن يؤدى الفريضة خلالها.

وقد نص قانون العمل فى المادة ٥٣ عمل منه على أحقية العامل المسلم والمسيحى فى الحصول على هذه الأجازة إذا قضى فى خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة، وذلك لمدة شهر بأجر كامل، ولمرة واحدة طوال الخدمة[1] بقولها: **«للعامل الذى امضى فى خدمته صاحب العمل خمس سنوات متصله الحق فى اجازة باجر كامل لمدة شهر لاداء فريضة الحج او زيارة بيت المقدس وتكون هذه الاجازة مره واحدة طوال مدة خدمته»**

٥) الأجازة الأسبوعية:

فقد نص المشرع فى المادة (٨٣ عمل) «يجب تنظيم العمل بالمنشأة بحيث يحصل كل عامل على راحة اسبوعيه لاتقل عن أربع وعشرين ساعه كامله بعد ستة أيام عمل متصله على الاكثر. وفى جميع الاحوال تكون الراحة الاسبوعيه مدفوعه الأجر»[2].

لكن المشرع فى المادة (٨٤) قد استحدث حكمًا أجاز فيه **تجميع الراحات الأسبوعية والمستحقة للعامل** وذلك على سبيل الاستثناء من حكم م ٨٣ عمل المشار **اليها سابقا ذلك بالشروط الآتية:**

---

(١) انظر د/ عبدالناصر العطار، ص ١٥٣ ـ وقارن د/ عزمى البكرى بند ٦٤ حيث يرى هذه الأجازة مرة واحدة طوال مدة خدمة العامل لدى صاحب عمل أو أكثر.

(٢) نقض ١٩٨٣/٢/٢٨م طعن ٨٩٤ س ٤٩ ق «ويستحق العامل أجراً من يوم الراحة سواء كان أجره فى نطاق الحد الأدنى للأجور، أم كان قد جاوزه».

قانون العمل عدد العمال فى المنشأة حتى يستحق أجره عن الأجازة المرضية.

٣) أجازة الوضع للعاملة:

نص قانون العمل على ان المرأة العاملة التى أمضت عشرة أشهر فى خدمة صاحب العمل أؤ أكثر الحق فى أجازة وضع مدتها تسعون يوماً بتعويض مساوى للاجر الشامل تشمل المدة التى تسبق الوضع والتى تلى الوضع على ان تلتزم بتقديم شهادة طبيه مرضحا بها التاريخ الذى يرجح حصول الوضع فيه (م ١/٩١ عمل) ، كما أنه لا يجوز لصاحب العمل تشغيل المرأة العاملة خلال مدة الأجازة الممنوحة لها بعد الوضع ومقدارها فى قانون العمل خمسة وأربعين يومًا التالية للوضع والإ طبقت عليه العقوبه المنصوص عليها فى المادة ٢٤٩ على وهى «الغرامة التى لاتقل عن مائة جنية ولاتجاوز مائتى جنية وتتعدد الغرامات بتعدد العمال الذى وقعت بشأنهم والجريمة وتضاعف الغرامة فى حالة العودة».

- ولاتستحق المرأة العامله اجازة الوضع لاكثر من مرتين وطوال مدة خدمتها لدى صاحب العمل (م ٣/٩١)[١].

- ويحظر على صاحب العمل فصل العامله أو أنهاء خدمتها اثناء اجازة الوضع المشار اليها سابقا (م ٩٢ عمل)[٢].

---

(١) ولا يشترط أن تكون مدة الشهور الستة متصلة، د/ فتحى عبدالصبور بند ٤٢٨.

(٢) د/ جمال زكى بند ٢٥١ - د/ محمد لبيب شنب، مرجع سابق، بند ١٨٩ - وقارن د/ محمد حسام الأهوانى، شرح قانون العمل، ص ١٣١ طبعة ١٩٨٢م، حيث يرون أن هذه الأجازة طوال مدة خدمة العاملة لدى كل أصحاب الأعمال لإطلاق عبارة مدة خدمتها فى المادة (٢/١٥٤ عمل) على خلاف م ٢/١٥٤ التى وردت بها عبارة خدمة صاحب العمل، وحتى لا تتميز على العاملة فى الحكومة والقطاع العام، ويرد على ذلك بأن عبارة الفقرة الثانية من المادة ١٥٤ تحمل على الفقرة الأولى لرعاية العامل فى القطاع الخاص.

٤) أجازة الحج:

استحدث قانون العمل أجازة الحج للعامل فيمكن للعامل أن يؤدى الفريضة خلالها.

وقد نص قانون العمل فى المادة ٥٣ عمل منه على أحقية العامل المسلم والمسيحى فى الحصول على هذه الأجازة إذا قضى فى خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة، وذلك لمدة شهر بأجر كامل، ولمرة واحدة طوال الخدمة[١] بقولها: **«للعامل الذى امضى فى خدمته صاحب العمل خمس سنوات متصله الحق فى اجازة باجر كامل لمدة شهر لاداء فريضة الحج او زيارة بيت المقدس وتكون هذه الاجازة مره واحدة طوال مدة خدمته»**

٥) الأجازة الأسبوعية:

فقد نص المشرع فى المادة (٨٣ عمل) «يجب تنظيم العمل بالمنشأة بحيث يحصل كل عامل على راحة اسبوعيه لاتقل عن أربع وعشرين ساعه كامله بعد ستة أيام عمل متصله على الاكثر. وفى جميع الاحوال تكون الراحة الاسبوعيه مدفوعه الأجر»[٢].

لكن المشرع فى المادة (٨٤) قد استحدث حكمًا أجاز فيه **تجميع الراحات الأسبوعية والمستحقة للعامل** وذلك على سبيل الاستثناء من حكم م ٨٣ عمل المشار **اليها سابقا ذلك بالشروط الآتية:**

---

(١) انظر د/ عبدالناصر العطار، ص ١٥٣ ـ وقارن د/ عزمى البكرى بند ٦٤ حيث يرى هذه الأجازة مرة واحدة طوال مدة خدمة العامل لدى صاحب عمل أو أكثر.

(٢) نقض ١٩٨٣/٢/٢٨م طعن ٨٩٤ س ٤٩ ق «ويستحق العامل أجراً من يوم الراحة سواء كان أجره فى نطاق الحد الأدنى للأجور، أم كان قد جاوزه».

(أ) أن يكون مكان العمل من الأماكن البعيدة عن العمران أو تقضى طبيعة العمل وظروف التشغيل استمرار العمل[١].

(ب) أن تكون الراحات الأسبوعية المجمعة عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع.

(جـ) وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعد الحصول على الراحات الاسبوعية المجمعه. على أن تضع المنشآت التى يقل عدد عمالها عن عشرة قواعد تنظيم الراحات الأسبوعية المجمعه بها وفقا للقرارات التى تصدرها المشنأة (م ٨٤ عمل).

(د) يراعى فى حساب مدة الراحات الاسبوعيه المجمعه ان تبدأ من ساعة وصول العمال إلى أقرب موقع به مواصلات وتنتهى ساعة العوده اليه.

٦) أجازة الأعياد:

إن قانون العمل نص على أحقية العامل فى الأعياد بأجر كامل ويسقط عنه فيها الالتزام بأداء العمل إلا أنه نص على ألا تزيد عن ثلاثة عشر يومًا ويصدر قرار من وزير الدولة للقوى العاملة بتحديدها (م ١/٥٢ من قانون العمل الموحد) بقوله: **«لكل عامل الحق فى أجازة بأجر كامل فى الأعياد التى يصدر بتحديدها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب على ألا تزيد على ثلاثة عشر يومًا فى السنة ولصاحب العمل تشغيل العامل فى هذه الأيام اذا اقتضت ظروف العمل ذلك ويستحق العامل فى هذه الحالة بالاضافة إلى أجرة عن هذا اليوم مثل هذا الاجر».**

---

(١) نقض ١٩٦٩/١٢/٢٨م طعن رقم ٥٧٩ س ٢٥ ق.

وقد صدر قرار وزير العمل رقم ١١٢ لسنة ٢٠٠٣م محددا هذه الأجازات كالآتي:

(١) اليوم الأول من شهر محرم «عيد رأس السنة الهجرية».

(٢) اليوم الثاني عشر من شهر ربيع الأول «المولد النبوى الشريف».

(٣) اليوم الأول والثانى من شهر شوال «من عيد الفطر».

(٤) الأيام التاسع والعاشر والحادى عشر من شهر ذى الحجة «الوقوف بعرفات، وأول وثانى أيام عيد الأضحى المبارك».

(٥) اليوم السابع من يناير (عيد الميلاد المجيد).

(٦) يوم شم النسيم[١].

(٧) اليوم الخامس والعشرين من شهر إبريل «عيد تحرير سيناء».

(٨) يوم أول مايو «عيد العمال»[٢].

---

(١) ما هى علة تعطيل العمل والإنتاج فى هذا اليوم هل للاحتفال بعادة فرعونية قديمة.

(٢) أليس من الغرابة أن يتسبب فى تعطيل العمل والإنتاج هم العمال أنفسهم بتقرير يوم عيد لهم. أقترح أن يكون الاحتفال بهذا اليوم ليس بتعطيل العمل، ولكن بزيادة الإنتاج مع مضاعة أجر العامل فى نفس اليوم كمكافأة له.

نأمل من المشرع أن يعيد النظر فى قراره المذكور ويختصر تلك الأجازات التى ليس لها مثيل فى كل الأنظمة العربية والإسلامية، وإذا رغب المشرع فى منح العامل أجازة ما فليستبدلها بمضاعفة الأجر فالعامل ليس فى حاجة إلى أجازة وإنما فى حاجة إلى زيادة دخله ورفع مستوى معيشته مع المحافظة على استمرار العمل وزيادة إنتاجيته لتعويض ما فاتنا من تقدم ورخاء.

(أ) أن يكون مكان العمل من الأماكن البعيدة عن العمران أو تقضى طبيعة العمل وظروف التشغيل استمرار العمل[١].

(ب) أن تكون الراحات الأسبوعية المجمعة عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع.

(جـ) وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعد الحصول على الراحات الاسبوعية المجمعه. على أن تضع المنشآت التى يقل عدد عمالها عن عشرة قواعد تنظيم الراحات الأسبوعية المجمعه بها وفقا للقرارات التى تصدرها المشنأة (م ٨٤ عمل).

(د) يراعى فى حساب مدة الراحات الاسبوعيه المجمعه ان تبدأ من ساعة وصول العمال إلى أقرب موقع به مواصلات وتنتهى ساعة العوده اليه.

٦) أجازة الأعياد:

إن قانون العمل نص على أحقية العامل فى الأعياد بأجر كامل ويسقط عنه فيها الالتزام بأداء العمل إلا أنه نص على ألا تزيد عن ثلاثة عشر يومًا ويصدر قرار من وزير الدولة للقوى العاملة بتحديدها (م ١/٥٢ من قانون العمل الموحد) بقوله: **«لكل عامل الحق فى أجازة بأجر كامل فى الأعياد التى يصدر بتحديدها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب على ألا تزيد على ثلاثة عشر يومًا فى السنة ولصاحب العمل تشغيل العامل فى هذه الأيام اذا اقتضت ظروف العمل ذلك ويستحق العامل فى هذه الحالة بالاضافة إلى أجرة عن هذا اليوم مثل هذا الاجر».**

---

(١) نقض ١٩٦٩/١٢/٢٨م طعن رقم ٥٧٩ س ٢٥ ق.

وقد صدر قرار وزير العمل رقم ١١٢ لسنة ٢٠٠٣م محددا هذه الأجازات كالآتى:

(١) اليوم الأول من شهر محرم «عيد رأس السنة الهجرية».

(٢) اليوم الثاني عشر من شهر ربيع الأول «المولد النبوى الشريف».

(٣) اليوم الأول والثانى من شهر شوال «من عيد الفطر».

(٤) الأيام التاسع والعاشر والحادى عشر من شهر ذى الحجة «الوقوف بعرفات، وأول وثانى أيام عيد الأضحى المبارك».

(٥) اليوم السابع من يناير (عيد الميلاد المجيد).

(٦) يوم شم النسيم(١).

(٧) اليوم الخامس والعشرين من شهر إبريل «عيد تحرير سيناء».

(٨) يوم أول مايو «عيد العمال»(٢).

---

(١) ما هى علة تعطيل العمل والإنتاج فى هذا اليوم هل للاحتفال بعادة فرعونية قديمة.

(٢) أليس من الغرابة أن يتسبب فى تعطيل العمل والإنتاج هم العمال أنفسهم بتقرير يوم عيد لهم. أقترح أن يكون الاحتفال بهذا اليوم ليس بتعطيل العمل، ولكن بزيادة الإنتاج مع مضاعة أجر العامل فى نفس اليوم كمكافأة له.

نأمل من المشرع أن يعيد النظر فى قراره المذكور ويختصر تلك الأجازات التى ليس لها مثيل فى كل الأنظمة العربية والإسلامية، وإذا رغب المشرع فى منح العامل أجازة ما فليستبدلها بمضاعفة الأجر فالعامل ليس فى حاجة إلى أجازة وإنما فى حاجة إلى زيادة دخله ورفع مستوى معيشته مع المحافظة على استمرار العمل وزيادة إنتاجيته لتعويض ما فاتنا من تقدم ورخاء.

(٩) اليوم الثالث والعشرين من شهر يوليه عيد الثورة).
(١٠) اليوم السادس من شهر أكتوبر «عيد القوات المسلحة».

ويستحق العامل هذه الأجازات، أيا كان دينه أو جنسيته وأيا كان عدد العمال.

٧) أجازة رعاية الطفل:

نصت المادة ٩٤ عمل على أنه «مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة ٧٢ من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦م يكون للعامله فى المنشأة التى تستخدم خمسين عاملا فأكثر الحق فى الحصول على اجازة بدون أجر لمدة لاتتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها **ولاتستحق هذه الاجازة لاكثر من مرتين طوال مدة خدمتها**».

هذا وقد تنصت المادة ٣/٧٢ من قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦م على هذا الالتزام بقولها: «... وفى القطاع الخاص يكون للعاملة فى المنشأة التى تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق فى الحصول على أجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين، وذلك لرعاية طفلها، **ولا يستحق هذه الأجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها**»[1].

---

(١) نسخت المادة ٣/٧٢ من قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦م المادة ١٥٦ من قانون العمل التى كانت تنظم نفس الموضوع وكانت هذه المادة تحدد مدة الأجازة لرعاية الطفل بحد أقصى سنة واحدة.

وتستحق المرأة العاملة هذه الأجازة وفقاً لنص المادة ٩٤ عمل موحد بالشروط الاتية:

١) أن يكون العاملين فى المنشأة خمسين عاملا على الأقل سواء كانوا نساء ذو خليطًا من الرجال والنساء[١].

٢) لا تستحق المرأة الأجازة سوى مرتين على الأكثر.

٣) المدة القصوى للأجازة سنتان بدون أجر فى المرة الواحدة أى أنها على مدار المرتين لا تستحق سوى لربع سنوات طوال مدة الخدمة.

هذا ولم يحدد النص وقت حصول العاملة على الأجازة إلا أنه يمكن القول: «**أنها تستحقها فى أى وقت فى السنة الأولى بعد الولادة أو بعد ذلك طالما أنها ترعى الطفل، الطفل كل من لم يبلغ ثمانى عشرة سنة ميلادية كاملة (المادة ٢٢١ من قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦م)**».

---

(١) د/ السيد عيد نايل ص ٣٤٠ ـ د/ محمد لبيب شنب ص ٢٥٠.

الفصل الرابع

أجر العامل

سنوضح فى هذا الفصل تعريف أجر العامل ومشروعيته، وفيما يستحق به أجر العامل، وأنواع أجر العامل وصوره، وضمانات استيفاء الأجر، وانقضاء دين الأجر بالتقادم وذلك فى مباحث على الوجه الآتى:

المبحث الأول
تعريف أجر العامل
ومشروعيته

المطلب الأول
تعريف أجر العامل

عرفت المادة الأولى (فقرة ج) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م الأجر بأنه «**كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتا كان أو متغيرا نقدا أو عينيا. ويعتبر اجرا على الأخص مايلي:**

١) **العموله** التى تدخل فى اطار علاقة العمل.

٢) **النسبة المئوية:** وهى ماقد يدفع للعامل مقابل مايقوم بانتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبه.

٣) **العلاوت:** أيا كان سبب استحقاقها أو نوعها.

٤) **المزايا العينية** التى يلتزم بها صاحب العمل دون ان تستلزمها مقتضيات العمل.

٥) **المنح:** وهى مايعطى للعامل علاوه على اجرة ومايصرف له جزاء أمانته أو كفاءته متى كانت هذه المنح مقرره فى عقود العمل الفرديه أو الجماعية أو فى الأنظمة الأساسية للعمل. وكذلك ماجرت العاده بحجة حتى توافرت لها صفه العمومية والدوام والثبات.

٦) **البدل:** وهو مايعطى للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينه يتعرض لها فى أداء عمله.

٧) نصيب العامل من الارباح.

٨) الوهبه التى يحصل عليها اذا اجرت العادة يدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديدها. وتعتبر فى حكم الوهبه النسبه المئوية التى يوقعها العملاء، مقابل الخدمه فى المنشآت السياحيه، ويصدر قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع المنظمة النقابيه المعنيه بكيفية توزيعها على العاملين وذلك بالتشاور مع الوزير المعنى.

والتعريف السابق للأجر يوضح لنا طبيعة الأجر باعتباره المقابل المادي الذى يحصل عليه العامل نظير العمل الذى يؤديه لحساب صاحب العمل أيا كان نوعه. ولهذا نجد أن العمل حسب تعريف المادة المذكورة هو السبب لأداء الأجر للعامل من قبل صاحب العمل. أى أن التزام صاحب العمل بدفع الأجر يقابله التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه.

ولقد ألحق المشرع بالأجر بعض المستحقات التى تعطى للعامل بمناسبة العمل مثل (الأمتيازات العينية والعلاوات والمكافأت والمنح والبدلات والوهبات). وإن لم تكن مقابل العمل حتى تتمتع هذه المستحقات بالحماية المقررة للأجر.

وإذا بحثنا فى كتب الفقهاء[١] وأحكام القضاء[٢] نجدهم يعرفون الأجر[٣] «بأنه كل مايدخل فى ذمه العامل من مال أيا كان نوعه مقابل قيامه بالعمل موضوع العقد مهما كانت التسميه المعطاه له». ووفقًا للتعريف السابق لدى الفقه والقضاء يمكن القول بأن ما يحصل عليه العامل فى عصرنا الحالى من مكافآت أو علاوات أو منح أو غيرها مما لا يقابلها أداء عمل من العامل لا تعتبر أجراً لأن العمل حسب التعريف سبب للأجر.

إلا أن المشرع المصرى طبق أحكام الأجر على ما يتقاضاه العامل من أموال أخرى بمناسبة العمل وتوسع كثيراً فى إقرار حق العامل فى تقاضى الأجر دون قيامه بأداء عمل طالما أن ما يتقاضاه من أموال بمناسبة هذا العمل.

والتعريف الذى جاء به المشرع أو الذى قال به الفقهاء وأحكام القضاء لا يتطابق والمسلك الذى يسلكه المشرع بخصوص تطبيق أحكام

---

(١) انظر شرح القانون المدنى الجديد، العقود المسماه للدكتور/ محمد كامل مرسى جـ٤ ص ٦٠ طبعة ١٩٥٣م.

(٢) راجع نقض مصرى رقم ٢٦٧ لسنة ٢٦ ق جلسة ١٨ مايو ١٩٦١ مجموعة أحكام النقض المدنية س ١٢ ع ٢ ٢٩٩، وقد عرفت المحكمة الأجر بأنه: «كل ما يدخل فى ذمة العامل من مال أيا كان نوعه مقابل قيامه بالعمل موضوع العقد، مهما كانت التسمية المعطاه له»، راجع نقض مصرى رقم ٤١٩ لسنة ٩٢٩ ق جلسة ١٩٦٤/١٢/٢٣م - مجموعة أحكام النقض المدنى ص ١٥ ع ٣ ص ١٢٠٣، نقض ١٩٦٠/٣/٢م. مجموعة أحكام النقض المدنية السنة ١١، رقم ٤ ص ٢٦.

(٣) راجع قانون العمل للدكتور إسماعيل غانم ١٧ طبعة ١٩٦١م، الوسيط فى قانون العمل للدكتور فتحى عبدالصبور جـ١ ص ٢٣٥، طبعة ١٩٦٨م.

الأجر. ولهذا نرى أنه يجب على المشرع أن يضع تعريفًا واضحًا للأجر بحيث ينطبق على المسلك الذى سلكه بخصوص تطبيقه لأحكام الأجر على الأموال التى يتقاضاها العامل من صاحب العمل دون قيامه بعمل مقابلها. بدلاً من اتجاه الفقه والقضاء إلى تلمس أفكار ومبررات لتطبيق أحكام الأجر على هذه الأموال. حيث ذهب معهد العلوم الاقتصادية بفرنسا إلى وضع نظرية عرفت بنظرية الأجور الثلاثة ومفهوم هذه النظرية أن الأجر يقابل ثلاث عناصر:

الأول: أجر مقابل جهد إنتاجى Salaire, de rendement

الثانى: أجر اجتماعى Solaire, social لا يقابله مجهود فردى.

والثالث: أجر محدد المقدار - Le remuneration - non quntifiobles وتندرج تحته الأعمال الاجتماعية والخدمات التى تقوم بها المشروعات لمصلحة عمالها الأول[1].

ونرى أنه لكى نطبق أحكام الأجر على كل الأموال التى يحصل عليها العامل من صاحب العمل سواء كانت مقابل عمل أو بدون عمل أن نعرف الأجر بأنه: «كل ما يعطى للعامل من قبل صاحب العمل بمقتضى عقد عمل يضع العامل نفسه بناء عليه تحت أمر صاحب العمل خلال فترة زمنية معينة».

ويمتاز التعريف السابق للأجر بأنه لا يربط الأجر بأداء العمل بل بالفترة الزمنية التى يضع فيها العامل نفسه تحت أمر صاحب العمل سواء قام بالعمل أو لا. وعلى ذلك فكل ما يدفعه صاحب العمل للعامل من أموال خلال هذه الفترة الزمنية يدخل تحت نطاق وصف الأجر. لأن سبب الأجر هنا ليس أداء العمل بل هو حبس العامل نفسه

(١) Pippi: op. cit. p. 43

تحت أمر صاحب العمل خلال الفترة الزمنية بناء على عقد العمل المبرم بينهم.

وبناء على التعريف السابق يمكن إدخال كل ما يحصل عليه العامل من صاحب العمل تحت وصف الأجر سواء كانت منحًا أو علاوات أو مكافآت أو غير ذلك من الأموال التى يحصل عليها العامل. لأن سبب الأجر هنا حسب التعريف المذكور هو احتكار رب العمل للعامل بمقتضى الرابطة العقدية التى بينهم[١].

كما أن التعريف الذى ذكرناه يتفق مع ما ذهبت إليه أحكام محكمة النقض حيث جاء فى أحد أحكامها[٢] «إذا كان الأصل فى استحقاق الأجر بالتطبيق لنص المادة الثالثة من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩م[٣] أنه لقاء العمل الذى يقوم به العامل

---

(١) كما يمكن قياس استحقاق العامل للأجر سواء قام بالعمل أو لم يقم به طالما وضع نفسه تحت أمر صاحب العمل خلال فترة زمنية معينة بناء على الرابطة العقدية بينهم على استحقاق الزوجة للنفقة من زوجها حيث تستحق هذه النفقة مقابل حبس نفسها لخدمة الزوج بناء على الرابطة العقدية بينهم والمتمثلة فى عقد النكاح فإن الزوجة تستحق النفقة سواء قامت بخدمة الزوج أو لم تقم طالما أنها حبست نفسها تحت أمر الزوج خلال فترة الزواج. إذن شرط القيام بالعمل الذى قال به المشرع والفقهاء لإطلاق وصف الأجر على الأموال التى يأخذها العامل ليس ضروريًا بل لكى نطلق وصف الأجر على الأموال الذى يأخذها العامل أن تكون مقابل حبس نفسه لخدمة صاحب العمل بناء على عقد العمل الذى انعقد بينهم سواء قام بالعمل أو لم يقم.

(٢) راجع الطعن رقم ٤٥١ سنة ٤٢ ق جلسة ٤ مارس ١٩٧٨م (٦٣) بالموسوعة الشاملة لأحكام محكمة النقض الدوائر المدنية والتجارية والعمالية والأحوال الشخصية جـ٣ ص ٢١٤.

(٣) تقابل المادة الأولى من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١م «قانون العمل الجديد».

وكـان النص فى المادة ٦٩٢ من القـانـون المدنى على أنه: «إذا حـضـر العامل أو المستخدم لمزاولة عمله فى الفترة اليومية التى يلزمه بها عقد العمل أو أعلن أن مستعد لمزاولة عمله فى هذه الفترة ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى رب العمل كان له الحق فى أجر ذلك اليوم. مفاده أنه يشترط لاستحقاق الأجر فى الحالة التى أفصحت عنها هذه المادة أن يكون عقد العمل قائمًا لأن الأجر التزام من الالتزامات الناتجة عنه....... ».

ومن الحكم السابق نجد أن العامل لا يستحق الأجر مقابل القيام بعمل بل استحق العامل الأجر مقابل وضع نفسه خلال الفترة الزمنية المحددة بمقتضى عقد العمل تحت أمر صاحب العمل وطالما أن عدم القيام بالعمل لا يرجع سببه إلى العامل بل إلى صاحب العمل.

ونخلص من الحكم السابق أن استحقاق الأجر ليس سببه العمل كما ذهب المشرع والفقه فى تعريفهم للأجر بل إن أساس استحقاق الأجر هو حبس العامل نفسه تحت أمر صاحب العمل بمقتضى الرابطة العقدية التى بين العامل وصاحب العمل والمتمثلة فى عقد العمل. وهو ما يتفق مع التعريف الذى ذكرته للأجر.

المطلب الثانى

دليل مشروعية أجر العامل

بالبحث عن دليل التزام صاحب العمل بدفع الأجر إلى العامل نجد أن أساس هذا الالتزام هو النص التشريعى حيث تدخل المشرع وألزم صاحب العمل بالقيام بدفع الأجر إلى العامل وذلك عند استحقاقه لهذا الأجر حيث كان تدخل المشرع فى إلزام صاحب العمل بدفع الأجر للعامل مبينًا على اعتبارات اقتصادية وإنسانية.

فالقانون المدنى المصرى يستلزم صراحة أن يتقاضى العامل الأجر لكى يخضع لقانون العمل. حيث تنص المادة ٦٩٠ مدنى مصرى على أنه:

« يلزم رب العمل أن يدفع للعامل أجرته فى الزمان والمكان اللذين يحددهما العقد أو العرف مع مراعاة ما تقضى به القوانين الخاصة بذلك ».

ويفهم من نص المادة السابعة أن العامل له حق تقاضى الأجر طالما قام بما هو مكلف به من قبل صاحب العمل.

ولكن يثور السؤال الآتى:

ما هو موقف القانون المدنى فى حالة عدم ذكر الأجر فى عقد العمل المنعقد بين العامل وصاحب العمل؟

بمراجعة المادتين ٦٨٢ مدنى[1]، ٦٨١[2] نجد أنهما أجازتا على هذا التساؤل فنجد أن المادة الأولى ذكرت أن عدم الاتفاق صراحة بين صاحب العمل والعامل على تحديد أجر ليس معناه تخفيف عنصر الأجر وأن المشرع يسمح بالتبرع به.

والمادة الثانية: أقام بها المشرع قرينتين على انتفاء نية التبرع بالأجر طالما أن هذه الخدمة لم تجر العادة على التبرع بها أو أنها داخلاً أصلاً فى مهنة من أداها.

ولقد كانت هناك دوافع أدت بالمشرع إلى النص على انتفاء نية التبرع بالأجر وإلزام صاحب العمل بأدائه وهذه الدوافع ترجع إلى اعتبارات اقتصادية واعتبارات إنسانية:

أما الاعتبارات الاقتصادية: ترجع إلى: العصر الحالى والذى تختل فيه مراكز طرفى عقد العمل (العامل وصاحب العمل) فإذا نظرنا إلي مركز طرفى العقد لوجدنا أن مركز صاحب العمل أقوى اقتصاديًا من العامل ولذا فإنه يستطيع أن يؤثر على العامل بسبب قدرته على

---

(١) جاء بالمادة (٦٨٢ مدنى مصرى) «١) إذا لم تنص العقود الفردية أو العقود الجماعية أو لوائح المنع على الأجر الذى يلتزم به صاحب المصنع، أخذ بالسعر المقدر لعمل من ذات النوع إن وجد، وإلا قُدر الأجر طبقًا لعرف المهنة وعرف الجهة التى يؤدى فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولى القاضى تقدير الأجر وفقًا لمقتضيات العدالة. ٢) ويتبع ذلك أيضًا فى تحديد نوع الخمة الواجب على العامل أداؤها وفى تحديد مداها».

(٢) جاء بالمادة: (٦٨١ مدنى مصرى) «يفترض فى أداء الخدمة أن يكون بأجر إذا كان قوام هذه الخدمة عملا لم تجر العادة بانبرع به أو عملاً داخلاً فى مهنة من أدائه».

التحمل فيمكنه أن يتقبل تضحية عابرة لكي يستطيع فرض شروطه على العامل الذى لا يملك سوى جهده وعمله لبيعه حتى يسد احتياجاته المعيشية وبالتالى فإن اختلاف المراكز بين طرفى العقد من حيث القوة وعدم تساويهم يتيح الفرص لاستغلال صاحب العمل للعامل(١). كل هذا جعل المشرع يتدخل ليجعل الأجر إلزاميًا لصاحب العمل بل أكثر من هذا تدخل المشرع وضع حدوداً دنيا للأجور وذلك لكى يستطيع العامل أن يواجه أعباء المعيشة والارتفاع المستمر فى الأسعار. وهناك عديد من النظريات التى كانت تعترض على تدخل المشرع فى سياسة تحديد وفرض الأجر على صاحب العمل وطالبت بترك تحديد الأجور للعرض والطلب بناء على فرض تساوى القدرة التساومية لصاحب العمل والعامل. إلا أن الفارق الاقتصادى الكبير بين العامل وصاحب العمل والذى أشرنا إليه جعلت هذه النظريات فكرة نظرية محضة(٢).

أما الاعتبارات الإنسانية: ترجع إلى أن العامل يعول على الأجر أساسا فى معيشته ويعتبره مورد رزقه الأساسى الأمر الذى دعا إلى تمييز الأجر بطابع حيوى أدى إلى وضع كثير من النظم الخاصة تقدير الأجر وضمان وصوله إلى العامل بما يكفل له إعالة أسرته وترتيب حياته ومعاشه(٣).

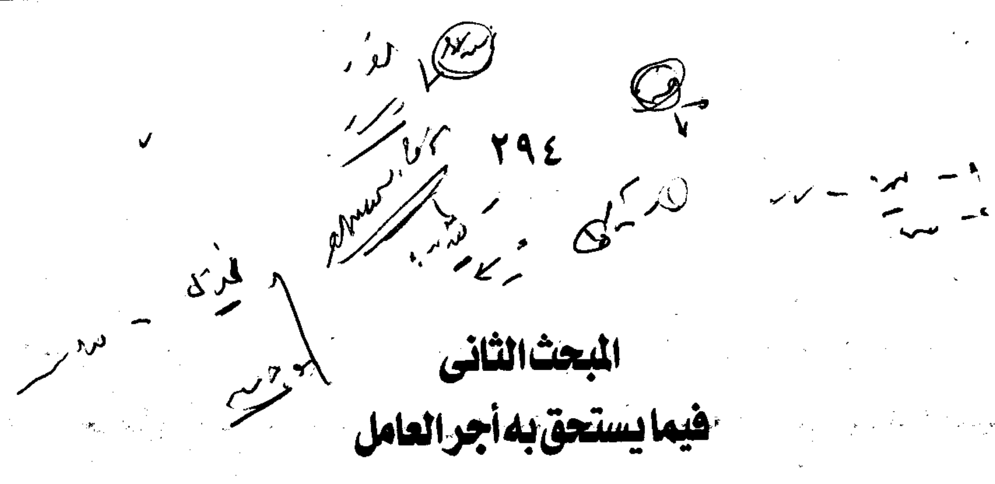
---

(١) Rouast et Durnad: op. cit. p. 23.

ومركز العامل يختلف عن مركز التاجر، فالتاجر الذى لا يجد من يشترى سلعته اليوم يمكنه أن يحتفظ بها لبيعها فى اليوم التالى. أما العامل الذى لا يجد عملا فإنه يفقد أجر الأيام التى لا يعمل فيها، لأن أيام العمل لا يمكن تخزينها كما تخزن السلع.
Pippi: op. cit. p. 29.

(٢) Mouly: op. cit. p.

(٣) راجع قانون العمل د/ إهاب حسن إسماعيل ص ٢٥٧ طبعة ١٩٧٥م.



المبحث الثانى
فيما يستحق به أجر العامل

إذا نظرنا إلى المادة الأولى من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م والتى تعرف الأجر بأنه: **«كل مايحصل عليه العامل لقاء عمله. ثابتا كان أو متغيراً نقداً أو عينا».**

وعند مراجعة النص السابق وتعريف الفقهاء القانونيين للأجر بأنه **«كل ما يتعهد صاحب العمل بدفعه إلى العامل بموجب عقد العمل نظير قيامه بالعمل المتفق عليه بصرف النظر عن التسمية المعطاة له».**

نجد أن شروط استيفاء أو استحقاق العامل لأجره هى:

١) **أن يكون الأجر مستحقًا بموجب عقد عمل:** أي يلزم توافر عقد عمل بين العامل وصاحب العمل.

مسألة: ولكن هل يستحق العامل أجرا إذا ثبت عدم وجود عقد العمل أو كان باطلاً أو قابلاً للإبطال وحكم بإبطاله فى حالة قيامه بأداء عمل لحساب صاحب العمل؟

أجابت على هذا التساؤل المادة ١/١٤٢ مدنى مصرى حيث نصت على أنه: «فى حالتى إبطال العقد أو بطلانه يعاد المتعاقدان إلى الحالة التي كانا عليها قبل العقد، فإذا كان هذا مستحيلاً جاز الحكم بتعويض معادل».

ومن النص السابق يتضح لنا أنه إذا ثبت عدم وجود عقد عمل أو كان باطلاً أو حكم بإبطاله فإنه حسب تعريف الأجر لا يستحق أجراً. ولكن طبقاً للمادة (١/١٤٢) يجوز الحكم للعامل

بتعويض معادل مقابل ما أداه من عمل بشرط أن لا يكون هذا العمل منافيًا للآداب. وهذا التعويض[1] الذى يقدره القاضى للعامل لا ينطبق عليه وصف الأجر وبالتالى لا تنطبق عليه أحكام الأجر ولا تثبت له الحماية القانونية المقررة للأجر.

٢) أن يكون الأجر فى مقابل عمل العامل: يجب أن يكون الأجر مجهود العامل، ولهذا فإذا لم يقم العامل بأداء العمل المتفق عليه فلا يستحق أجرا لأن التزام صاحب العمل بدفع الأجر يعد مقابلاً لالتزام العامل بأداء العمل.

ولكن نظرنا إلى قوانين العمل المعاصرة[2]. نجد أن المشرع ألزم صاحب العمل فى بعض الحالات بدفع أجر للعامل فى أوقات لا يؤدى فيها عملاً فعليًا. ونتيجة لذلك فإن استحقاق العامل للأجر لم يعد مرتبطًا بالأداء الفعلى للعمل كما يصوره تعريف القانون والفقه للأجر حيث يتخذون العمل سببا للأجر واستناداً إلى نظرية السبب فى القانون المدنى. ولهذا نجد أن بعض الشراح أخذ يتلمس المبررات لإخضاع الأجر فى أيام الأجازات لأحكام الأجر. فذهب بعض الفقهاء إلى القول بأن

---

(١) هناك خلاف فى الفقه حول اعتبار هذا التعويض تطبيقًا لنظرية الإثراء بلا سبب، د/ عبدالرزاق السنهورى، الوسيط جـ١ هامش (٢) صفحة ١١١٥، أو عدم اعتباره كذلك راجع فى هذا الرأى د/ أكثم الخولى ، دروس فى قانون العمل فحة ١٨٠ هامش (١).

(٢) المادة (٤٣) من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١م، والتى تقضى بإلزام صاحب العمل بدفع أجر العامل كاملاً خلال فترة الأجازة السنوية، المادة (٤٨) عمل تقضى: «بحق كل عامل فى أجازة بأجر كامل فى الأعياد التى يدر بتحديدها قرار من وزير العمل على ألا تزيد على ثلاثة عشر يوما فى السنة، ولصاحب العمل تشغيل العامل فى هذه الأيام بأجر مضاعف إذا اقتضت ظروف العمل ذلك».Pippi: op. cit. p. 8.

الأجر الذى يأخذه العامل. يقدر بصفة إجمالية مقابل جهد العامل وعمله الفعلى خلال فترة زمنية معينة مثلاً ثم يتم توزيع هذا الأجر على أيام العمل الذى يؤديها العامل وأيام الأجازات التى تتقرر للعامل. لأنه لو وزع هذا على أيام العمل الفعلى لارتفع أجر العامل فى أيام العمل الفعلية دون أن يتقاضى أى أجر خلال الأجازات مما يؤدى إلى الأضرار والإرباك للعامل[1].

ولكن بعض الفقهاء لا يؤيد الرأى السابق والخاص بمحاولة معاملة الأجازة السنوية معاملة الأجر وتشبيهه به مع الاختلاف حول دقة اعتباره مقابلاً حقيقيًا للعمل[2].

مسألة: **ولكن هل يستحق العامل أجراً إذا لم يقم بأداء العمل المكلف به؟**

للإجابة على هذا التساول نجد أن المشرع قام بالتفريق بين ما إذا لم يقم العامل بأداء العمل نتيجة تقصير منه أو بإرادته دون مبرر مشروع، وبين ما إذا لم يقم العامل بأداء عمله بسبب يرجع إلى صاحب العمل أو بسبب أجنبى لا يد لرب العمل فيه. وذلك على النحو التالى:

---

(١) راجع فى هذا الرأى د/ محمد حلمى مراد، فى قانون العمل والتأمينات الاجتماعية طبعة ١٩٦١م بند ٢٥٦ ص ٢٧١ ـ د/ على العريف، فى شرح تشريع العمل فى مصر جـ١ بند ١٥٣ ص ٢٦٠، طبعة ١٩٥٥م القاهرة ـ د/ حسن كيره، فى أصول قانون العمل، ص ٤١٢ طبعة ١٩٧٩م.

(٢) راجع د/ سعد عبدالسلام حبيب فى عقد العمل بند رقم ٢١ ص ٩، وما بعدها، وفى القانون الفرنسى ديران وفيتى بند ٢٩٢، ومن أحكام المحاكم استئناف إسكندرية ١٩٥٥/١/١٨م مدونة الفكهانى جـ١ ـ ٢ رقم ٢٥ ص ٣٤٢.

١) فإذا كان امتناع العامل عن القيام بعمله يرجع إلى تقصيره أو بإرادته المنفردة دون مبرر مشروع كاشتراكه فى إضراب أو تمارضه مثلاً فإنه لا يستحق أجراً.

٢) وإذا كان عدم قيام العامل بعمله بسبب يرجع إلى صاحب العمل لخطئه العمدى أو غير العمدى فإن القواعد العامة تقضى بأحقية العامل فى الأجر. وإلا تمكن صاحب العمل من التحلل من التزاماته بخطئه أو بإرادته حيث نصت المادة ٦٩٢ مدنى مصرى على أنه: «إذا حضر العامل أو المستخدم لمزاولة عمله فى الفترة اليومية التى يلزمه بها عقد العمل أو أعلن أنه مستعد لمزاولة عمله فى هذه الفترة ولم يمنعه من العمل إلا سبب راجع إلى رب العمل، كان له الحق فى أجر ذلك اليوم».

والمادة المذكورة لم تفرق فى استحقاق العامل للأجر بين ما إذا كان سبب المنع راجعًا إلى خطأ رب العمل العمدى أوغير العمدى فطالما أن سبب المنع راجع إلى رب العمل فإنه يكون للعامل الحق فى المطالبة بأجره[١] **على الوجه الآتى:**

(أ) عدم قيام العامل بأداء عمله بسبب يرجع إلى خطأ رب العمل العمدى:

جاء بالمادة ٤١ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م: **«إذا حضر العامل الي مقر عمله فى الوقت المحدد للعمل، وكان مستعداً لمباشرة عمله وحالت دون ذلك أسباب ترجع الى صاحب العمل وأعتبر كأنه أدى عمله فعلا واستكحق أجره كاملاً. أما اذا احضر وحالت بينه**

---

(١) راجع قانون العمل د/ إسماعيل غانم بند ١٧٧ ص ٣٦٣ طبعة ١٩٦٢م القاهرة، أصول قانون العمل د/ حسن كيره بند ٧٥ ص ٣٣٤ طبعة ١٩٦٤م الأسكندرية.

وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجية عن آراده صاحب العمل استحق نصف الأجرة».

فالبرغم من أن العامل لم يؤدى عملاً أثناء تواجده بمقر العمل المحدد بسبب يرجع الى صاحب العمل فإنه يستحق عنها أجراً طالما أن السبب يرجع الى صاحب العمل أو وكيله المسئول.

ومن هذه التطبيقات أن يأمر صاحب العمل بإغلاق منشأته فترة من الوقت بقصد الضغط على العمال فى أثناء وجود خلاف بينه وبينهم[١].

ومنها أيضًا أن يأمر صاحب العمل بغلق المنشزة نتيجة إضراب بعض العمال فى حين أنه كان من الممكن الاستمرار فى العمل بالعمال غير المضربين. فيتحمل لذلك بأجر العمال غير المضربين[٢]، أو فى حالة ما إذا كان إخلاله بالتزاماته تجاه عماله هو الذى أدى إلى إضرابهم[٣].

ففى الحالات السابقة يكون منع العامل من ممارسة عمله ومباشرته راجعًا إلى خطأ صاحب العمل العمدى ويكون للعامل حق الحصول على أجره.

---

(١) انظر قانون العمل د/ إسماعيل غانم فقرة ١٧٧، شرح قانون العمل د/ محمد لبيب شنب فقرة ٢١٩ طبعة ١٩٦٣م.

(٢) ديران وقيتى جـ٢ بند ٤١٧ صفحة ٧٩٩.

Durand et Vitu, t, II No. L7 p. 799.

(٣) ديران وفيتى جـ٢ بند ٤١٧ ص ٧٩٩ ـ شرح قانون العمل د/ إهاب حسن إسماعيل ص ٢٦٢ ـ د/ أكثم الخولى، دروس فى قانون العمل فقرة ١٣٤ ص ٢٦٦، د/ إسماعيل غانم، قانون العمل، فقرة ١٧٩ ص ٣٧١.

(ب) عدم قيام العامل بأداء عمله بسبب يرجع إلى خطأ رب العمل غير العمدى:

يتحقق السبب غير العمدى إذا ما أهمل رب العمل فى صيانة الآلات مما ينتج عن هذا الإهمال تعطل الآلات وتوقفها عن العمل مما يتسبب معه عدم قيام العامل بأداء عمله(١).

أو يكون عدم قيام العامل بعمله راجعًا إلى صدور حكم بإغلاق المنشأة أو صدور أمر إدارى بسبب مخالفة صاحب العمل أحكام قانون العمل الآمرة(٢).

والحالات المذكورة يكون للعامل الحق فى المطالبة بما هو مستحق له من أجر كامل عن المدة التى يمنع فيها عن مباشرة عمله وليس عن اليوم الأول فقط وذلك طبقاً لما ورد بنص المادة ٦٩٢ من القانون المدنى. (م ٤١/١ عمل موحد) والتى لم تفرق بين خطأ صاحب العمل العمدى أو غير العمدى لأن هذا التفسير يتفق والحكمة المقصودة من النص وهو شمول العامل بالرعاية وهو رأى الغالبية فى الفقه المدنى(٣).

---

(١) انظر أصول قانون العمل د/ حسن كيره بند ٢٠٥ ص ١٣ ط. ١٩٧٩م الأسكندرية ـ شرح قانون العمل د/ عبدالودود يحيى فقرة ١٤١ ص ٥٣٢ ط. ١٩٦٤ ـ د/ إسماعيل غانم فقرة ١٧٧ ص ٣٧٢.

(٢) انظر الوجيز فى قانون العمل د/ محمود جمال الدين زكى فقرة ١٣٢ ط. ١٩٦٠م القاهرة ـ دروس فى قانون العمل د/ أكثم الخولى بند ١٣٤ ص ٢٢٦ ط. ١٩٥٧ ـ شرح قانون العمل د/ إهاب حسن إسماعيل ص ٢٦١ ـ ٢٦٢ ط. ١٩٧٥م.

(٣) انظر دروس فى قانون العمل د/ أكثم الخولى بند ١٣٤ ص ٢٢٨ ـ الوجيز فى قانون العمل د/ محمود جمال الدين زكى بند ١٣٢ ص ٣٣٥ ـ قانون العمل د/ إسماعيل غانم بند ١٧٧ ص ٣٦٤.

إلا أن بعض الفقهاء[١] ذهبوا إلى القول بأن أساس المادة ٦٩٢ هو تعويض العامل عن المباغتة فى حرمانه من العمل، وإذا أخطر قبل حضوره انتفت المباغتة وسقط الحق فى الأجر حيث لا يستحق العامل مقابلاً عن اليوم الأول للعطل حسب.

والراجح هو ما ذهب إليه غالبية الفقهاء لأن الرأى الأخير يؤدى إلى الإضرار بالعامل فإذا استحق أجر اليوم الأول فقط حسب الرأى الثانى فكيف يعيش العامل اقى الأيام التى تعطل فيها. قد يقال أنه فى إمكانه البحث عن عمل آخر خلال فترة تعطله. ولكن يمكن الرد على ذلك بأنه هل من الميسور فى الوقت الحالى أن يجد العامل عملاً جديداً بهذه السهولة فى اليوم التالى لتعطله حتى يمكنه أن يرزق منه ليعيش أغلب الظن أن ذلك أصبح من الصعب تنفيذه بالنسبة للعمال وخاصة بعد انتشار البطالة وتكدس الأيدى العمالة فى بلاد العالم التى لا تجد عملاً وأقرب مثال لذلك فى بلادنا أن خريجى الجامعات والمؤهلات المتوسطة لا يعينون فى وظائف أو أعمال إلا بعد مرور سنوات على تخرجهم وحتى يتم إيجاد عمل لهم. علاوة على أن ما يستند إليه الرأى القائل بالمباغتة ليس سوى حجة شكلية وهى استعمال المشرع لفظ اليوم بدل الأيام وهى غير مقنعة.

---

(١) راجع فى هذا الرأى شرح تشريع العمل فى مصر د/ على العريف جـ١ بند ١٧١ ص ٢٢٩ هيئة الأسكندرية فى ١٣ مايو سنة ١٩٥٨م، مدونة الفكهانى جـ١/١ رقم ٢٦٣ ص ٣٦٩.

٣) عدم قيام العامل بممارسة عمله سبب أجنبى لا يد لرب العمل فيه (م ٢/٤١ عمل):

إذا نظرنا إلى المادة ٢/٤١ عمل موحد يتضح لنا حسب مفهوم المخالفة أنه إذا كان عدم أداء العامل العمل يرجع إلى سبب أجنبى لا يد لرب العمل فيه سواء كان نتيجة قوة قاهرة أو خطأ الغير أو خطأ العامل[1] **فإن صاحب العمل يلتزم بدفع نصف الأجر للعامل خلال مدة تعطله** لأن السبب لا يعتبر راجعًا إليه بل أجنبيًا لا يد له فيه. إلا أن عبء إثبات السبب الأجنبى يقع على عاتق صاحب العمل وإلا تحمل دفع أجر[2] العامل كاملاً طوال فترة العطل..

---

(١) راجع شرح قانون العمل د/ محمد لبيب شنب فقرة ٢٢٢ ط. ١٩٦٦م - الوسيط فى عقد العمل الفردى جـ ١ فقرات ٣٠٣، ٣٠٤ ط. ١٩٦٨م، أصول قانون العمل د/ حسن كيره ص ٤١٦ ط. ١٩٧٩م.

(٢) انظر أصول قانون العمل د/ حسم كيره ص ٤١٧ بالهامش ط. ١٩٧٩م حيث أن ما يدفعه صاحب العمل إلى العامل يأخذ وصف الأجر مستنداً إلى صريح نص المادة ٦٩٢ مدنى والتى ذكرت أن للعامل «الحق فى أجر ذلك اليوم» المتحقق فيه العطل.

كما تجدر الإشارة إلى أن المشرع الفرنسى فى الحالات التى تدخل فيها لتنظيم أمر العطل. يصرح أحيانًا بإلزام صاحب العمل بإعطاء العمال أجورهم ويكتفى فى أحيان أخرى بتسميته ما يدفعه صاحب العمل إلى العمال بالتعويضات ولكن مع عنايته بالنص على تشبيهها بالأجر وخضوعها لأحكامه.

انظر فى ذلك:

Durand et Vitu; t, II, N. 422.

ومثال السبب الأجنبى: انقطاع التيار الكهربائى أو شب حريق فى المنشأة بفعل الغير أو بسبب مجهول، أو العطل الميكانيكى[١] الذى لا يرجع سببه إلى إرادة صاحب العمل وإنما إلى فعل قهرى. أو إذا قررت جهة الإدارة إغلاق منشأة صحفية معارضة فى فترة من فترات الإضراب السياسى دون أن تقع مخالفة تبرر هذا الإغلاق[٢].

ولقد جاء تطبيقًا للنص السابق حكم لهيئة تحكيم القاهرة[٣] «وحيث أنه قد استقر قضاء هذه الهيئة على أن كل عطل يكون سببه رب العمل مع حضور العامل إلى المصنع ومع استعداده للعمل فى عمله الأصلى بسبب التقشيط أو كان ميكانيكيًا فيصرف إلى العامل نصف مقابل أجر المدة التى تعطل فيها، لأنه لم ينتج شيئًا يستحق عليه أجراً من ناحية، ولم يكن لرب العمل دخل فى هذا العطل من ناحية أخرى».

وتملك هيئات التحكيم سلطات واسعة لتسوية المنازعات بين صاحب العمل والعامل فهى تستند فى إصدار قراراتها إلى القوانين واللوائح المعمول بها. لها أن تستند إلى العرف ومبادئ العدالة[٤] وفقًا

---

(١) هيئة تحكيم القاهرة ١٩٥٥/٣/٢٧م، ١٩٥٦/١١/١٧م، ١٩٥٨/٥/١٧م، مدونة الفكهانى جـ١/١ أرقام ٢٥٧ ـ ٢٥٨ ـ ٢٦١ ـ ٢٦٤ ص ٣٢٦٥ ـ ٣٦٦ ـ ٣٦٨ ـ ٣٧٢.

(٢) راجع قانون العمل د/ إسماعيل غانم بند ١٧٨ ص ٢٦٦.

(٣) انظر حكم هيئة تحكيم القاهرة فى النزاع رقم ٢٣١ سنة ٥٤ جلسة ١٩٥٥/١/٩م، بمدونة الفكهانى فى المجلد الأول القاعدة رقم ٢٥٨.

(٤) انظر قانون العمل د/ إسماعيل غانم فقرة ١٧٨، ص ٣٦٧، أصول قانون العمل د/ حسن كيره ص ٤١٨ ط. ١٩٧٩م الأسكندرية تكملة ص ٤١٨.

للحالة الاقتصادية والاجتماعية فى المنطقة. المادة (١٠٢) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م حيث نصت على أن: « تتولى نظر التزام هيئة التحكيم التى يقع فى دائرة اختصاصها المركز الرئيسى للمنشأة وتطبق فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى هذا الباب أحكام قانون التحكيم فى المواد المدنية والتجارية، وقانون المرافعات المدنية والتجارية ».

إلا أن ما ذهبت إليه هيئات التحكيم من اتجاه نحو تحميل صاحب العمل نصف الأجر بسبب تعطل العامل عن أداء عمله إذا كان راجعًا إلى سبب أجنبى لا يد له فيه لا محل له الان. وذلك بعد الأخذ بنظام التأمين من البطالة. ولذا يجب أن تتكفل هيئة التأمينات الاجتماعية بدفع التعويض اللازم للعامل خلال تعطله عن العمل وخاصة أن صاحب العمل يسهم إجباريًا فى تمويل هذا التأمين(١).

مسألة:وبعد أن تناولنا بالشرح شروط استحقاق العامل للأجر يثو التساؤل الآتى:

ما مدى استحقاق العامل للأجر إذا اشترط تعجيل أو تأجيل الأجر فى عقد العمل؟

- **الأصل:**أن المتعاقدين يحددان زمان الوفاء بالأجر (م ٦٩٠) مدنى ولهذا يمكن للمتعاقدين أن يشترطا تعجيل الأجر فى عقد العمل وبالتالى يستحق العامل أجره معجلاً ويلتزم صاحب العمل بدفعه

---

(١) راجع فى هذا الرأى شرح قانون العمل د/ محمد لبيب شنب بند ٢١٣ ص ٣١٧ طبعة ١٩٦٣م.

للعامل معجلاً وذلك إذا اشترط ذلك فى العقد لأن العقد شريعة المتعاقدين.

ولكن **هل يصح اشترط تأجيل دفع الأجر؟ للإجابة عن ذلك** نجد أن **تقنين العمل** عمد إلى وضع أحكام تفصيلية فى هذا الشأن فالمادة ٣٨/أ، ب، جـ من القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣م فرضت بعض القيود التى تتعلق بالنظام العام هدفها حصول العمال على أجورهم فى مواعيد متقاربة تمكن العمال من تنظيم معاشهم دون حضوع للسيطرة عند الاحتياج[1]. حيث جاء بالماده المذكوره مايلي: **«تؤدي الاجور وغيرها من المبالغ المستحقه بالعمله المتداوله قانونا في احد امام العمل وفي مكانه، مع مراعاه الاحكام التاليه:**

(أ) العمال المعينون بأجر شهري تؤدي اجورهم مره علي الاقل في الشهر.

(ب) اذا كان الاجر بالانتاج واستلزم العمل مده تزيد علي اسبوعين وجب ان يحصل العامل كل اسبوع علي دفعه تحت الحساب

---

(١) جاء فى المادة ٣٤ من قانون العمل الجديد رقم ٣٧ لسنة ١٩٨١: تؤدى الأجور فى أحد أيام العمل وفى مكانه مع مراعاة الأحكام التالية:

« (أ) العمال المعينون بأجر شهرى تؤدى أجورهم مرة على الأقل فى الشهر.

(ب) إذا كان الأجر بالقطعة واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تناسب ما أتمه من العمل وأن يؤدى له باقى الأجر كاملاً خلال الأسبوع التالى لتسليم ما كلف به. جـ) فى غير ما ذكر فى الأحوال السابقة تؤدى للعمال أجورهم مرة كل أسبوع على أنه يجوز أن تودى لهم مرة كل أسبوعين أو كل شهر إذا وافقوا كتابةً على ذلك».

تتناسب مع ما أتمه من العمل وأن يؤدي له باقي الاجر خلال الاسبوع التالي لتسليم ما كلف به.

(جـ) في غير ما ذكر في البندين السابقين تؤدي للعمال أجورهم مره كل اسبوع علي الاكثر ما لم يتفق علي غير ذلك.

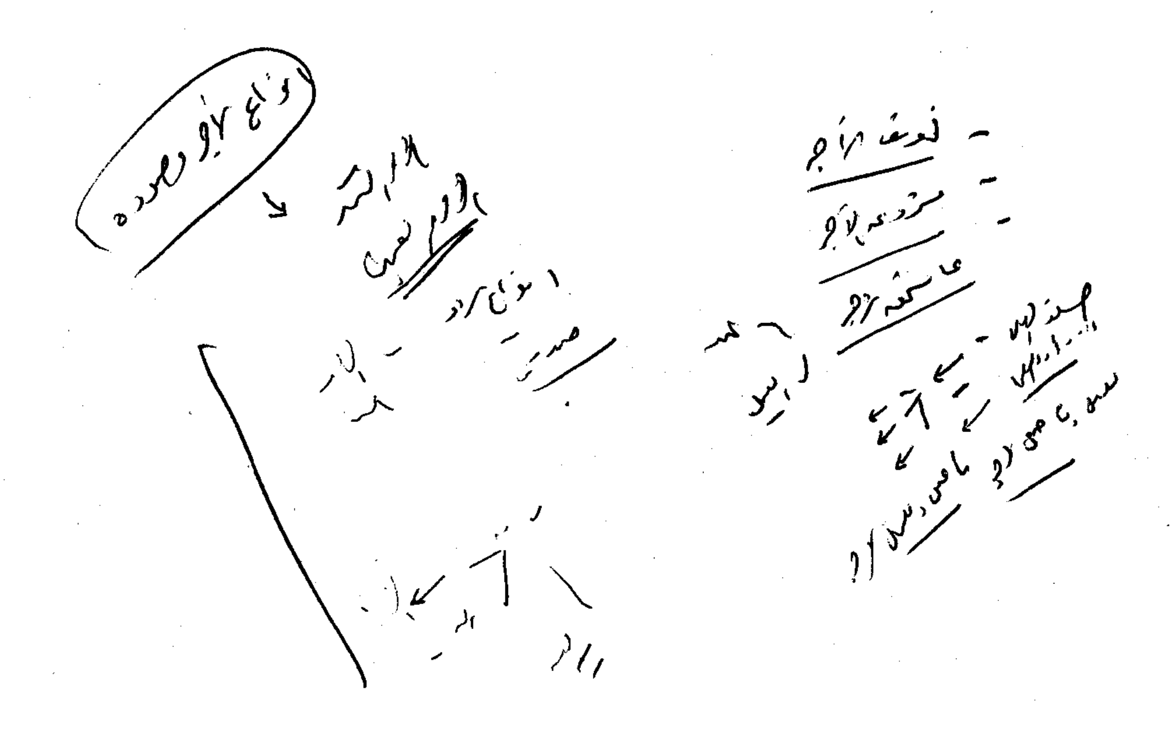
وطبقًا لحكم المادة ٣٨ فقرات أ، ب، جـ من القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣م لا يجوز اشتراط تأجيل الأجر فى عقد العمل بما يخالف المواعيد التى حددتها المادة ٣٨ من القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣م وإذا وجد شرط التأجيل فهو باطل ويستحق العامل أجره طبقًا للمواعيد التى نصت عليها المادة المذكورة لأن هذه القاعدة آمرة ومتعلق بالنظام العام. **كما يؤيد ذلك**أيضًا ما جاء بالمادة ٣٨/د من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م والتى نصت على أنه: **«إذا انتهت علاقة العمل يؤدي صاحب العمل للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له فوراً إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه فيجب فى هذه الحالة على صاحب العمل أداء أجر العامل وجميع مستحقاته فى مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالب العامل بهذه المستحقات»**(١). ويؤيد ذلك

---

(١) لقد أعطى المشرع لصاحب العمل مهلة الأسبوع لدفع الأجر بع ترك العامل للعمل من تلقاء نفسه لأن الانتهاء حينئذ يكون مفاجأة لصاحب العمل مما يوجب إعطاءه هذه المهلة لإخلاء طرف العامل وتصفية مركزه. ولهذه الحكمة لا يكون صاحب العمل ملزمًا بدفع أجر العامل المستقيل فى نفس موعد الدفع العادى فى المنشأة إذا حل قبل نهاية الأيام السبعة، طالما أن إخلاء طرف هذا العامل وتصفية مركزه بتحديد ما قد يقتطع من أجره فى الحدود المشروعة يقتضى تأخير الوفاء إليه ولكن بما لا يجاوز السبعة المذكورة «قارن د/ محمد حلمى مراد فى قانون العمل والتأمينات الاجتماعية هامش ١٠» ص ٢٨٦ عام ١٩٦١م ـ د/ على العريف فى شرح تشريع العمل فى مصر جـ١ فقرة ١٠٧ ٣٢٦ طبعة ١٩٦٣م.

أيضـًا ما جاء بالمادة (٣٤ عمل) على إيجاب أن يتم الوفاء بالأجر فى أحد أيام العمل وبمفهوم المخالفة من ذلك أن المشرع لا يؤيد اشتراط تأجيل دفع الأجر للعامل.

والعلة التى دفعت المشرع إلى ذلك رغبته فى ضمان دورية الأجر للعامل فى فترات غير متباعدة باعتبار المصدر الوحيد لرزق العامل وأسرته.



المبحث الثالث

أنواع الأجر وصوره

لكى نوضح أنواع الأجر وصوره والتى يتقاضاها العامل أرى الرجوع إلى نصوص قانون العمل والقانون المدنى فنصت المادة (٣٨) من قانون العمل رقم ١٠٢ لسنة ٢٠٠٣م على أنه: «**تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانونًا**».

ونصت المادة ١/جـ من قانون العمل على أنه: «يقصد بالأجر فى تطبيق أحكام هذا القانون «**كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتا كان أو متغيرا نقدا أو عينا ويعتبر اجر علي الاخص ما يلي: «........... ٤) المزايا العينية**».

وبمراجعة صياغه المادتين المذكورتين يمكن أن نستخلص أنواع الأجر هما:

١) الأجر النقدى.

٢) الأجر العينى.

كما يمكن بيان صور أجر العامل بالرجوع إلى نصوص قانون العمل، التقنيين المدنى حيث جاء بالمادة الأولى من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م «**ويعتبر اجرا علي الاخص ما يلي كل ما:**

١) العموله.

٢) النسبه المئويه.

٣) العلاوات ايا كان سبب استحقاقها أو نوعها.

٤) المزايا العينية.

٥)المنح: وهو مايعطي للعامل علاوه عن اجره ومايصرف له جزاء أمانته أو كفاءته .... الخ

٦) البدل.

٧) نصيب العامل من الارباح.

٨) الوهبه: التي يحصل عليها العامل اذا جرت العاده بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديدها .....الخ

كما نصت المادة ١/٦٩١ من القانون المدنى على أنه: «إذا نص العقد على أن يكون للعامل فوق الأجر المتفق عليه أو بدلاً منه حق فى جزء من أرباح رب العمل أو فى نسبة مسئوية من جملة الإيراد أو مقدار الإنتاج أو من قيمة ما يتحقق من وفر أو ما شاكل ذلك، وجب على رب العمل أن يقدم إلى العامل بعد كل جرد بيانًا بما يستحق من ذلك».

وبمراجعة نصوص المادتين المذكورتين يمكن لنا أن نستخلص أمثلة لصور أجر العامل وهى على سبيل المثال «العموله، والتسبب المؤية، والعلاوة، والمزايا العينية، والمنح والبدل، ونصيب العامل من الأرباح، والوهبه».

ولهذا سوف نقسم هذا المبحث إل مطلبين فى الأول: أنواع الأجر، والثانى: صور الأجر وملحقاته على الوجه الآتى:

المطلب الأول
أنواع أجر العامل

سبق أن ذكرت أن أجر العامل نوعان هما الأجر النقدى، والأجر العينى سنتناولهم بالشرح على الوجه الآتى:

أولاً: الأجر النقدى:

نصت المادة ٣٨ من قانو العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣م أن أجر العامل المستحق له يؤدى إليه بالعملة المتداولة. ولقد حرص قانون العمل على أن العامل له الحق فى أن يأخذ أجره المستحق بقيمته الحقيقية حسب ما هو متفق عليه فى عقد العمل ويكون ذلك بالعملة المتداولة قانونًا. لأن فى أداء الأجر للعامل بالعملة الأجنبية ضرراً به لأنه قد يحرم أو لا يستطيع التصرف فيها أو قد يتعرض لخسارة بسبب فرق استبدال العملة. كما أن نص المادة (٣٨) من قانون العمل المذكورة سابقًا تشمل كل مبلغ نقدى يؤدى إلى العامل سواء كان مقابل عملة أو على سبيل التعويض. والحكم المذكور ينطبق إذا كان الأجر المتفق عليه في عقد العمل نقداً. أما إذا كان الأجر فى أصله عينيًا لا نقديًا فلا ينصرف إليه فيبقى الوفاء العينى صحيحًا، لأن المقصود بهذا الحكم هو مجرد منع إحلال الوفاء العينى محل الوفاء النقدى المتفق عليه.

ولهذا نجد أن تقنين العمل الفرنسى (م٧٥/٢ من الكتاب الأول) نصت على: «أستبعاد تطبيق هذا الحكم على عقود العمل المتفق فيها على أجر عينى فى شأن هذا الأجر».

كما نصت المادة (٤٢) عمل على أنه: **«لا يجوز لصاحب العمل إلزام العامل شراء أغذية أو سلع أو خدمات من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل من سلع أو يقدمه من خدمات».**

ومن نص المادة المذكور نجد أن المشرع ذهب فى حماية الأجر النقدى للعامل إلى تحريم التحايل على دفعه للعامل فنص على أنه لا يجوز لرب العمل أن يلزم العامل بأخذ ما يؤازى أجره النقدى سلع أو أغذية أو سلع من المصنع الذى يعمل فيه[1].

ثانيًا: الأجر العينى:

إن أجر العامل يكون فى الغالب نقديًا **إلا أنه ليس هناك ما يمنع أن يكون المقابل الذى يحصل عليه العامل لقاء عمله عينيًا**. وهذا النوع من الأجر كان شائعًا فى القديم حيث لم تكن النقود معروفة أما اليوم فلم يعد شائعًا. فإذا ما وجد الأجر العينى فإنه يكون فى أصليًا مجرد أجر إضافى إلى جانب الأجر الأساسى النقدى. حيث يحدث ذلك عادة بالنسبة إلى بعض طوائف العمال التى يجرى العرف أو تفرض طبيعة عملها الحصول على جزء من الأجرة أجراً عينيًا كالبوابين والحرس الذين

---

(١) راجع فى هذا نظام «المقايضة» ونظام «المخزن» اللذين يضمان مختلف هذه الوسائل ومساوئهما والانتهاء إلى إلغائهما فى القانون الفرنسى خاصة:
Durand, et, Vitu, op. cit, t, II, No. 328 - Brun, et, Galland, op, cit, Nos, II. 226 - 227.
د/ حسن كيره، أصول قانون العمل ص ٥٣٦ ـ ٥٣٧ ط. ١٩٧٩م ـ د/ محمود جمال زكي، عقد العمل، فقرة ١٨٦ ص ٤٦٣ ـ ٤٦٧.

يحصلون غالبًا على المسكن. وكعمال المطاعم والفنادق الذين يحصلون على المأكل والمسكن. وكالخدم الذين يتقاضون غالبًا أجراً نقديًا أصليًا.

(أ) أساس اعتبار المقابل العينى أجراً:

إن الأساس فى اعتبار الميزة العينية أجراً هو اتفاق العامل ورب العمل، كذا جريان العرف به[١] أو النص عليه فى لائحة العمل.

(ب) شروط اعتبار المقابل العينى أجراً مع الأجر النقدى:

يلتزم لاعتبار المقابل العينى الذى يحصل عليه العامل بسبب العامل أو بمناسبته أجراً وينطبق عليه **أحكام الأجر ما يأتى:**

١) يجب أن يكون المقابل العينى دائمًا ومستمراً:

أى يجب أن تكون الميزة العينية التى يأخذها العامل بمناسبة العمل أو بسببه مستمرة ودائمة أما إذا كان ما يحصل عليه

---

(١) راجع د/ حسن كيره، أصول قانون العمل ط. ١٩٧٩م ص ٤٩٥ ـ انظر نقض ١٢يونية سنة ١٩٦٣م مجموعة أحكام النقض س ١٤، ع ٢ رقم ١١٣ ص ٨٠٤، حيث يقرر الحكم أن «الأصل فى المنح المنصوص عليها فى الفقرة الثالثة من المادة ٦٨٣ من القانون المدنى أن تكون تبرعًا من قبل رب العمل لا يلزم بأدائها ولا تعتبر جزءاً من الأجر إلا إذا كانت مقررة فى عقد العمل أو جرى العرف بمنحها حتى أصحب العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر. وإذا كان السكن المجانى يعتبر من الميزات العينية التى ينص عليها المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢م وكان الطاعن لم يتمسك بأن اتفق على السكن المجانى فى العقد أو أن العرف جرى به على الوجه الذى يشترطه القانون فإن الحكم المطعون فيه إذا استخلص بأدلة سائغة أنه لا يعتبر جزءاً من الأجر لا يكون قد خالف القانون».

العامل من ميزة عينية متقطعا وغير مستترة فإنه لا يمكن اعتباره من الأجر[(١)].

٢) كما يشترط لاعتبار الامتياز العينى من قبل الأجر ألا يكون أداه من أدوات العمل[(٢)]:

ولذلك لا يعتبر من قبيل الأجر ما يعطيه صاحب العمل للعامل من ملابس خاصة لإرتدائها أثناء العمل للظهور بالمظهر اللائق أو لتوحيد الزى بين عمال المنشأة أو الوقاية من بعض مخاطر العمال[(٣)]. فهذه الملابس ليست إلا أداه من أدوات العمل فلا تمثل أى مقابل عن العمل لأن الأصل أن متضيات العمل هى التى تفرض إعطاء ملابس خاصة. وإذا كان العمل لا يحتاج إلى ملابس خاصة غير الملابس العادية فلا يلزم صاحب العمل بصرفها إلى العامل، ولكن إذا كان صاحب العمل يعطى العامل ملابس عادية يستعملها فى حياته الخاصة. حتى ولو ارتداها أثناء العمل فطالما أن العمل لا يتطلب زيًا

---

(١) راجع د/ محمد عمران فى قانون العمل والتأمينات الاجتماعية طبعة ١٩٧٠م ص٣٢٨ ـ ٣٢٩.

(٢) انظر قانون العمل والتأمينات الاجتماعية د/ محمد حلمى مراد بند ٣٨١ طبعة ١٩٦١م، القاهرة ـ قانون العمل د/ إسماعيل غانم بند ٨١ ص ١٥٥ طبعة ١٩٦٢م ـ شرح قانون العمل د/ إهاب حسن إسماعيل ص ٢٨٨ طبعة ١٩٧٥م.

(٣) انظر تطبيقًا لهذا المبدأ على سائق السيارة واعتبار مهنته ليست من الأعمال التى تستدعى ملابس خاصة يلزم بها صاحب العمل: «هيئة تحكيم القاهرة ٢٧ مايو ١٩٥٤م، مدونة الفكهانى جـ١/٢، رقم ٨٣ ص ١٣٧».

خاصًا، فيمكن اعتبار هذه الملابس أجرًا عينيًا إذ تمثل جزءًا من المقابل المستحق للعامل عند العمل[١].

وأيضًا السيارة التى يضعها صاحب العمل تحت تصرف العامل فى تنقلاته أثناء العمل فإن الانتفاع بها لا يعتبر من الامتيازات العينية وإنما تكون السيارة من أدوات العمل[٢] أما إذا كان العامل يستعمل السيارة فى تنقلاته الشخصية خارج أوقات العمل فإن ذلك يعتبر من الامتيازات العينية وتأخذ بالتالى حكم الأجر[٣].

٣) كما يلزم لاعتبار الامتيازات العينية من قبل الأجر أن يكون صاحب العمل ملزمًا بتوفيره للعامل لا متبرعًا[٤] وهذا الإلزام قد يكون يكون عن طريق الاتفاق بين صاحب العمل والعامل أو بالعرف أو بالنص عليه فى لائحة العمل بالمنشأة.

(جـ) الأثر المترتب على اعتبار الامتياز العينى أجرًا مع الأجر النقدى:

يترتب على اعتبار المقابل العينى الذى يحصل عليه العامل إلى

---

(١) انظر فى هذا المعنى شرح تشريع العمل فى مصر د/ على العريف فقرة ٥٥ ص٢٦٣ ـ أصول قانون العمل د/ حسن كيره ص ٤٩٤ ـ ٤٩٥ طبعة ١٩٧٩م.

(٢) راجع قانون العمل والتأمينات د/ محمد حلمي مراد بند ٣٨١ طبعة ١٩٦١م. قانون العمل د/ إسماعيل غانم بند ٨٣ ١٥٥.

(٣) انظر شرح قانون العمل د/ إهاب إسماعيل ص ٢٨٨ طبعة ١٩٧٥م. ذهبت بعض الأحكام إلى اعتبار السيارة من الامتيازات دائمًا وفى جميع الحالات دون تمييز: القاهرة الابتدائية ٣/٤/١٩٦٢م موسوعة الهوارى جـ٢ ص ٣٠٤ رقم ٢٢٩.

(٤) ديران وفيتى بند ٣٩٩ ص ٦١٣.

جانب المقابل النقدى أجراً أن يسرى عليه ما يسرى على الأجر النقدى من أحكام، ويكون العامل فى استيفائها كأساس لاحتساب مكافأة نهاية الخدمة[1] أو المعاش أو لاحتساب مقابل مهلة الإخطار عند انتهاء العقد غير المحدد المدة بالإرادة المنفردة كما يدخل فى حساب القدر الجائز حجزه من الأجر. وكل هذه الأمور توجب تقويم الميزة العينية نقداً. وهذا التقويم يبدو عمليَّة صعبة ولهذا نجد أن بعض الفقهاء يذهبون إلى القول بضرورة تدخل المشرع لتقويم المزايا العينية أو يضع الأسس التى يتم بناء عليها تقويمها[2].

---

(١) ويقضى اعتبار المزايا العينية أجراً دخولها كذلك فى المبدأ ضمن الأساس الذى تحتسب عليه المعاش ما لم يوجد نص يقضى بعكس ذلك. كنص قانون التأمين الاجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥م بأنه «ما يحصل المؤمن عليه فى مقابل نقدى لقاء عمله الأصلى سواء أكان هذا المقابل محدداً بالمدة أم بالإنتاج أم بهما معًا. ويدخل فى حساب الأجر العمولات والوهبة متى كانت تستحق طبقًا لقاعدة منضبطة وفقًا لما يحدده وزير التأمينات، وكذلك البدلات التى تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على ما يعرضه وزير التأمينات . ولا يدخل فى حساب الأجور الإضافية والمنح والمكافات التشجيعية ونصيب المؤمن عليه فى الأرباح (م ٥/ط، معدل بالقانون رقم٢٥ لسنة ١٩٧٧) ويتضح من النص أن المشرع قد ضيق من مدلول الأجر فى شأن تطبيق أحكام تقنيين التأمين الاجتماعى عن مدلوله الحقيقى والدقيق المستقر فى قانون العمل فالمشرع يقصد بأدئه الأجر الذى تحتسب على أساسه اشتراكات التأمين الاجتماعى على الأجر النقدى وحده، مما يخرج من مدلوله فى هذا الشأن كل الميزات العينية التى يحصل عليها العامل حتى ولو كانت تمثل مقابلاً للعمل المؤدى رغم دخولها أصلاً ضمن المدلول الدقيق للأجر. وأرى أن سبب ذلك الاستبعاد هو تجنب الدخول فى مصاعب تحديد القيمة النقدية للميزات العينية.

(٢) راجع شرح قانون العمل د/ محمد لبيب شنب فقرة ٢١٧ ص ٣٢٠ طبعة ٣ لسنة ١٩٧٦م

وإذا ثبت وصف الأجر للامتيازات العينية. فيلزم رب العمل بتوفيرها للعامل ولا يملك بإرادته المنفردة الرجوع فيها أو الانتقاص منها. ويؤيد ذلك حكم محكمة النقض[1] بتاريخ ١٩٧٣/٣/٣١م حيث يقرر الحكم أنه: «إذا كان يتبين من قرار هيئة التحكيم المطعون ضدها قد التزمت بسكنى العاملين بها فى بعض مبانيها التى خصصتها لهم وتحملت فى الوقت نفسه بمقابل مصاريف استهلاك المياه عن تلك المبانيوكان ذلك يعتبر ميزة عينية ممنوحة للعاملين وعنصراً من عناصر الأجر فإنه لا يجوز للمطعون ضدها أن تحصل مقابل استهلاك المياه شاغلى هذه المباني لما فى ذلك من مساس الميزة العينية الممنوحة لهم مما يعد انتقاصًا من أجرهم بالمخالفة للقانون إذا كان ذلك، وكان القرار المطعون فيه قد خالف هذا النظر وانتهى إلى أن تحصيل ثمن استهلاك المياه من العاملين لا يعتبر انتقاصًا لميزة عينية قولاً بأن هذا الانتقاص ضيئل. فإنه يكون قد خالف القانون».

وإذا أخذنا فى الاعتبار بأن الميزة العينية جزء لا يتجزأ من الأجر وإلحاقها به.

فما هو الحكم بالنسبة للميزة العينية أثناء وقف عقد العمل؟

---

(١) راجع نقض ١٩٧٣/٣/٣١م، مجموعة أحكام النقض، س ٢٤، ع ١ رقم ٩٣ ص٥٢٩.

الأصل: أنه عندما يتوقف عقد العمل يتعطل تنفيذ التزامات العقد من كلا الطرفين ومنها الالتزام بدفع الأجر وبالتالى لا يستحق العامل الميزة العينية.

ولكن قد لا يؤدى العامل عملاً وبالرغم من ذلك يحصل على أجره النقدى كله أو بعضه فهل يستحق أن يحصل على الميزة العينية كذلك؟

يذهب بعض الفقهاء إلى القول أنه فى الأحوال التى يجب على رب العمل أن يدفع أجره كله أو بعضه رغم وقف العقد، كما فى حال الأمر أو الحكم بإغلاق المؤسسة على سبيل العقوبة(١) أو حالة العطل بسبب راجع إلى رب العمل كما سبق القول أو حالة مرض العامل الغير طويل(٢). فإنه يجب على رب العمل أن يدفع للعامل أجره كاملاً سواء كان الأجر نقديًا أو عينيًا(٣).

- إلا إذا تبين من العقد أو العرف أو الظروف أن استحقاق العامل للأجر العينى مرهون بوجوده فى مكان العمل، فإذا لم يتواجد العامل فى مكان العمل فإنه على الرغم من استحقاقه للأجر النقدى، فإنه لا يكون مستحقًا لأجره العينى(٤). ويؤيد الرأى السابق حكم هيئة تحكيم

---

(١) Durand et Vitu, t, II No. 330, p. 617.

(٢) Durand et Vitu, Ibid.

(٣) إذا لم يستطع رب العمل تنفيذ التزامه عينيًا فيجب عليه تعويض العامل تعويضًا نقديًا.

(٤) راجع فى هذا الرأى أصول قانون العمل د/ حسن كيره ص ٤٩٦ - ٤٩٧ طبعة ١٩٧٩م، وشرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية د/ محمد عمران ص ٣٣٠ طبعة ١٩٧٠م.

القاهرة[١] حيث ذهبت إلى القول بأنه: «إذا ما قدم الطعام لعمال فندق ما عند تواجدهم بالعمل، لا يصح أن يطالب العمال بقيام حقهم فى مقابل وجبة الطعام فى الأجازة، لأن الطعام مشروط بوجود العامل وقت تقديمه لا أخذ مقابل عنه فى مدة الأجازة التى يقضيها العامل فى غير مكان العمل.

إلا أن بعض الفقهاء يرى أنه يجب التفرقة بين الامتيازات العينية التى تتطلب أداء متكرر من رب العمل طوال مدة العقد كتقديم الطعام أو نقل العامل من مسكنه إلى مكان العمل، فيعفى رب العمل من هذا الأداء طوال مدة وقف العمل، وبين الامتيازات العينية التى تقدم مرة واحدة عند التحاق العامل بخدمة رب العمل والتى تستمر استفادة العامل بها دون حاجة إلى تدخل جديد من رب العمل كالسكن فإنها تستمر بالرغم من وقف عقد العمل وإعفاء رب العمل مؤقتًا من دفع أجر العامل[٢].

---

(١) راجع حكم هيئة تحكيم القاهرة فى ١١/٣/١٩٦٠ ـ مدونة الفكهانى الدورية ١٩٦٠م، ١٣٣/٧٧.

(٢) راجع فى هذا الرأى شرح قانون العمل د/ لبيب شنب، بند ٢٠٥ ص ٣٢٣، هامش (١) ص ٣٢٤ «حيث أشار إلى أن البعض يؤسس حق العامل فى المسكن بالرغم من وقف العقد على بقائه ملتزمًا قبل رب العمل ببعض التزامات قانونية كعدم إفشاء الأسرار والعودة إلى العامل عند انتهاء الوقف» انظر شرح قانون العمل د/ إهاب حسن إسماعيل ص ٢٨٩ طبعة ١٩٧٥م.

ويترتب أيضًا على انتهاء عقد العمل وزوالة انتهاء ما يحصل عليه العامل من أجر نقدى أو عينى ولا يثير هذا المبدأ صعوبة فى أغلب الميزات العينية. ولكن الصعوبة تثور بالنسبة للمسكن الذى يحصل عليه العامل من صاحب العمل كأجر عينى إلى جوار الأجر النقدى الأساسى.

إذ يثور التساؤل فى هذه الحالة عما إذا كان للعامل حق البقاء فى المسكن أم لصاحب العمل طرده منه بعد انقضاء عقد العمل؟

للإجابة على هذا التساؤل يجب أن نفرق بين حالتين:

الحالة الأولى:

إذا كان صاحب العمل يتقاضى من العامل أجراً مقابل تأجيره المسكن له: ففى هذه الحالة ينشأ عقدين عقد عمل وعقد إيجار. وبالتالى لا يستطيع رب العمل طرد العامل من مسكنه عقب انتهاء عقد العمل لأنه لا يوجد ارتباط بين العقدين.

إلا أنه يمكن الخروج على هذا الحكم فى حالة ما إذا كان ملحوظًا فى إيجار المسكن صفة العامل ومنظوراً إلى المسكن باعتباره من توابع ومستلزمات العمل سواء كان العامل يدفع عنه مقابلاً أم لا يدفع عنه مقابل. وحينئذ يقوم ارتباط وثيق بين عقد العمل وعقد الإيجار يجعل الثانى تابعًا للأول وبالتالى فإنه لا يكون للعامل الانتفاع بالمسكن بعد انتهاء عقد العمل طالما أنه كان يقيم فى هذا المسكن باعتباره عاملاً وكانت صفة العامل أو المستخدم ملحوظة فيه. وقد كان المشروع التمهيدى للتقنين المدنى يأخذ بهذا النظر إذ كان ينص فى المادة ٩٤٨ منه على أنه:

«يعتبر ما يلتزم به رب العمل للعامل من مأكل وملبس ملحقًا بالأجر المتفق عليه ويزول بزوال الحق فى الأجر... وإذا منح رب العمل عاملاً أو مستخدمًا حق الانتفاع بمسكن مستقل، وكانت صفة العامل أو المستخدم ملحوظة فى ذلك وجب أن ينقضى هذا الحق بانتهاء عقد العمل، ولو كان العامل أو المستخدم بدفع أجره عن ذلك». وقد حذفت لجنة المراجعة هذا النص[١] إلا أن حكمه يظل مع

---

(١) راجع مجموعة الأعمال التحضيرية للقانون المدنى جـ٥ ص ١٣١.

ذلك واجب الأعمال لأنه ليس إلا تقريراً لما تقضى به القواعد العامة[1].

الحالة الثانية:

ما إذا كان رب العمل لا يتقاضى أجراً من العامل مقابل انتفاعه بالمسكن: يستقر الفقه على أنه فى هذه الحالة أنه لا يوجد عقدان، عقد عمل، عقد إيجار، وإنما يوجد عقد واحد هو عقد عمل يمثل السكن فيه الأجر العينى إلى جانب الأجر النقدى فإذا انتهى عقد العمل لم يبقى للعامل سند البقاء بالمسكن، ولذا وجب على العامل إخلاء المسكن فوراً[2].

ويرى بعض الفقهاء أنه ينبغى تطبيق نفس الحكم السابق فى حالة اقتضاء صاحب العمل أجرة رمزية ضئيلة من العامل، إذ يكون ذلك فى

---

(١) يعنى الشمرع عادة باستبعاد المساكن المؤجرة بسبب العمل من الخضوع لقوانين إيجار الأمكان بأحكامها الاستثنائية. ومن هذا القبيل نص القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٧م فى شأن تأجير وبيع الأماكن وتنظيم العلاقة بين المؤجر والمستأجر على عدم سريان أحكام بابه الأول الخاص بإيجار الأماكن على «المساكن الملحقة بالمرافق وغيرها من المساكن التى تشغل بسبب العمل» (م ٢/أ) وكل ذلك تأكيد من المشرع لوجوب الاعتداد بالارتباط المحتوم فى هذه الحالة بين شغل المسكن والعمل باعتبار، من توابع أدائه. انظر د/ حسن كيره، أصول قانون العمل ص ٤٩٨ - ٤٩٩، طبعة ١٩٧٩ - شرح قانون العمل، د/ إهاب إسماعيل ص ٢٨٨ - ٢٨٩ طبعة ١٩٧٥ - شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية د/ محمد عمران ص ٢٣١ طبعة ١٩٧٠م.

وانظر من فقه طرد العامل والمسكن.

Durand, et Vitu, ibid, No., 330. pp. 617 - 618.

(٢) راجع فى هذا الرأي بران وجالان جـ٢ بند ٦٠ ص ٢٦١ - ٢٦٢.

Brun, et Galland, No. II 60, PP. 261 - 262.

مقام انعدام الأجرة. بل لا يوجد إلا عقد العمل وحده يمثل المسكن منه أجراً عينياً إضافياً إلى جوار الأجر النقدى الأساسى[١].

ولكننا نرى بالنسبة للرأى السابق أنه طالما أن رب العمل يتقاضى أجراً أيا كان قيمته من العامل مقابل المسكن ولم يكن ملحوظاً فى إيجار المسكن صفة العامل. فإنه لا يحق لرب العمل طرد العامل منه بعد انتهاء عقد العمل لأنه:

أولاً: بالنسبة للحالة السابقة توافرت أركان عقد الإجارة[٢] فيها وبالتالى تَكَوَّنْ عقد الإيجار ولذلك ينطبق عليه أحكام عقد الإيجار وليس أحكام عقد العمل ولهذا لا يحق لرب العمل طرد العمل من مسكنه.

ثانياً: طالما أن رب العمل أخذ مقابل لتأجيره المسكنُ للعامل ولم تظهر صفة العامل أثناء تأجيره المسكن أيا كانت قيمة المبلغ سواء كان تافهًا أو كثيراً فإنه يدل على توافر النية لدى رب العمل فى إنشاء عقد إيجار بينه وبين العامل وبالتالى تنطبق أحكام عقد الإيجار.

ثالثاً: وقد يقال أن قبول صاحب العمل لأجرة تافهة القيمة مقابل تأجيره المسكن يدل على عدم توافر النية لديه فى إنشاء عقد

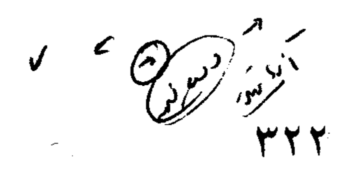
---

(١) راجع فى هذا الرأى: د/ إسماعيل غانم، قانون العمل فقرة ٦٥ ص ١٢٦ طبعة ١٩٦١ - ١٩٦٢م - د/ منصور مصطفى منصور، العقو المسماة فقرة ١٤٣ ص ٣٣٢ طبعة ١٩٥٧م.

ديران وفيتى جـ٢ ص ٣٢٩ - ٦١٣.

Durand, et, Vitu, t. II, No. 617 - 613.

(٢) انظر فى هذا الكتاب ؟؟؟ ص ؟؟ وما بعدها.



الإيجار بينه وبين العامل. ولكن يرد على ذلك أن النية لا تتجزأ مع قيمة المبلغ فإما توجد النية أو لا توجد فإذا وجدت الأجرة أيا كانت قيمتها وأخذها صاحب العمل مقابل تأجيره المسكن للعامل فإن ذلك يدل على توافر النية لديه فى إستقلال عقد الإيجار عن عقد العمل. وإذا كانت الأجرة تافهة فى هذه الحالة فإنه يحق لصاحب العمل أن يلجأ إلى القضاء لرفع الغبن الذى وقع عليه والمطالبة بزيادة قيمة إيجار المسكن ولا يكون له الحق فى طلب طرد العامل من المسكن بعد انتهاء عقد العمل.

ولكن ما الحكم بالنسبة للحالة الى يكون إيجار المسكن فيها معقوداً بين العامل والغير وليس بين العامل وصاحب العمل؟

الأصل فى هذا أنه لا يوجد ارتباط بين عقد العمل وعقد الإيجار وبالتالى انفصال عقد العمل وذلك لاختلاف شخص المؤجر عن شخص صاحب العمل وبالتالى يستمر عقد الإيجار قائمًا بعد انتهاء عقد العمل.

ولكن يرى بعض الفقهاء أنه لا يمكن إطلاق الحكم السابق: فقد ذهبوا إلى القول بأنه قد يتبين من الظروف أن صفة العامل كانت ملحوظة فى الاعتبار عند إبرام الإيجار، وأن هذا الإبرام لم يكن إلا نتيجة اتفاق أولى بين المؤجر وبين صاحب العمل. نظراً لما يقوم بينهما عادة من صلات - كما إذا كان المؤجر شركة وليدة من شركة أصلية هى منشأة صاحب العمل - على قيام الأول بتأجير ما يملك من مساكن لعمال الثانى، فيكون من الواجب حينئذ الربط بين عقد الإيجار وعقد العمل، رغم اختلاف شخص المؤجر عن شخص صاحب العمل. والقول بالتالى

بوجوب انتهاء عقد الإيجار تبعًا لانتهاء عقد العمل[١]. ولقد تحولت محكمة النقض الفرنسية إلى هذا الرأى، بعد أن كانت تأخذ من قبل بفكرة انفصال العقدين وحق العامل فى البقاء فى المسكن بعد إنقضاء عقد العمل[٢].

المطلب الثانى
صور الأجر وملحقاته

أهمية تحديد صور الأجر:

إن الأجر هو المقابل المادى الذى يأخذه العامل نظير قيامه بالعمل المكلف به سواء كان المقابل نقديًا أو عينيًا كما ذكرت[٣].

والمشرع أضفى على الأجر كثيراً من صور الحماية لما للأجر من طابع حيوى فى حياة العمال كما أن المشرع اتخذ من الأجر أساسًا لتقدير كثير من حقوق العمال كالحق فى المعاش أو فى مكافأة نهاية الخدمة كما جعل الأجر أساسًا لتحديد الاختصاص القضائى.

كما أن العامل يحصل على مبالغ متعددة فيجب معرفة ما يعتبر منها أجراً وما لا يعتبر أجراً حتى يمكن تحديد القانون الذى ينطبق عليها.

---

(١) راجع فى هذا الرأى د/ حسن كيره، فى أصول قانون العمل ص ٤٩٩ طبعة ١٩٧٩م.

(٢) راجع فى هذا بران وجاللان .Brun, et, Galland. ibid

ولكن قارن .Durand, et, Vitu, t, No. 329. p. 613

(٣) راجع فى هذا الكتاب المطلب الأول من هذا المبحث تحت عنوان أنواع الأجر ص؟؟؟.

ويمكن لنا أن نستخلص أمثلة لصور الأجر من المادة الأولى من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م، المادة ٦٩١/ ١[(١)] وأكثر الصور الشائعة للأجور هى: العموله، والنسب المئوية، والعلاوة،المزايا العينيه، والمنح، والبدل، ونصيب العامل من الارباح، والوهبة - هذا وقد تناولنا فى المطلب السابق المزايا العينية كنوع من انواع الأجر بالشرح وفى هذا سوف نتناول هذه الصور بالشرح على الوجه الآتى:

أولاً:العمولة:

العمولة: هى المقابل الذى يدفع عادة للطوافين أو الممثلين التجاريين[(٢)]. فى صورنسبة مئوية من قيمة الصفات والتوصيات التى يتوسطون فيها أو يعقدونها لحساب من يمثلونهم من أصحاب الأعمال نتيجة سعيهم لدى العملاء.

ولكن هل المقابل الذى يحصل عليه الوسيط يعتبر أجراً أم لا يعتبر؟

---

(١) راجع فى المبحث الثالث من هذا الفصل تحت عنوان «أنواع الأجر وصوره وملحقاته» ص ؟؟؟.

(٢) من الوسطاء: الطوافين: وهم الذين يجتذبون العملاء للمنشأة فى المنطقة التى توجد بها. الجوابيين: هم الذين يرتحلون إلى أماكن مختلفة بقصد اجتذاب العملاء، والممثلون التجاريون: هم أكثر من يسمعون إلى اجتذاب العملاء للمنشأة من غير منطقتها أو مناطق فروعها ويقومون بذلك عادة فى مقار مخصصة لهم. ومناديب التأمين: هم الذين يسعون لاجتذاب العملاء لشركة أو لشركات التأمين التى يعملون لها وقد يفوضون أحيانًا فى توقيع وثائق التأمين معهم. (انظر فى ذلك قانون العمل د/ إسماعيل غانم فقرة ٦٧ ص ١٦٧ طبعة ١٩٦١م ـ ١٩٦٢م ـ القانون التجارى ـ العقتود التجارية ـ علميات البنوك ـ الأوراق التجارية ـ الإفلاس ـ د/ على البارودى فقرة ٢٨ ص ٤٢.

لو تناولنا موقف المشرع للإجابة على هذا التساؤل نجد أن نص في المادة (١/٦٧٦ مدني) على أنه: «تسري أحكام عقد العمل على العلاقة ما بين أرباب الأعمال وبين الطوافين والممثلين التجاريين الجوابين ومندوبي التأمين وغيرهم من الوسطاء، ولو كانوا مأجورين بطريق العمالة أو كانوا يعملون لحساب جملة من أرباب الأعمال، ما دام هؤلاء الأشخاص تابعين لأرباب العمل وخاضعين لرقابتهم[١].

كما نص في المادة ١/٦٨٣ مدني على أنه: «تعتبر المبالغ الآتية جزءاً لا تجزأ من الأجر تحسب في تعيين القدر الجائز الحجز عليه: العمالة التي تعطى للطوافين والمندوبين الجوابين والممثلين التجاريين». ونص المشرع في المادة الأولى من قانون العمل على أنه: «يقصد بالأجر في تطبيق أحكام هذا القانون كل ما يتقاضاه العامل لقاء عمله نقداً مضافًا إليه جميع العلاوات أيا كان نوعها وعلى الأخص ما يأتي:

١) العمالة التي تعطى للطوافين والمندوبين الجوابين والممثلين التجاريين».

كما نصت م (١)/ جـ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م «... ويعتبر اجر أعلى الأخص مايلي:

١) العموله التي تدخل في اطار علاقة العمل...».

---

(١) لقد وقع في نص المادة ١/٦٧٦ خطأ مادي في شأن ما سماه (الممثلين التجاريين الجوابين) وهو يقصد «الممثلين التجاريين والجوابين» (راجع في ذلك عقد العمل د/ إسماعيل غانم فقرة ٦٧٥ ص ١٦٢ طبعة ١٩٦١ - ٢٩٦٢م. د/ حسن كيره في أصول قانون العمل هامش ٢ ص ١٩٠ طبعة ١٩٧٩ - راجع نص الماة ١/٦٨٣ مدني مصري، نص م الأولى من قانون العمل.

كمـا نصت م(١)/جـ من قانون العمل رقم ١٢ لسنه ٢٠٠٣م

«.... ويعتبر اجرا علي الاخص ما يلي:-

١- العموله التي تدخل في اطار علاقه العمل....»

بمراجعة نصوص المواد السابقة يتضح لنا أن المشرع ذهب إلى اعتبار عمالاً إذا كانت رابطة التبعية القانونية بينهم وبين أصحاب الأعمال قائمة ويخضعون لرقابتهم. وبالتالى أعتبر مبالغ العموله التى يحصلون عليها مقابل عملهم وجهدهم من أرباب الأعمال أجوراً تخضع لأحكام قانون الأجور.

وقد خالف المشرع بهذ المسلك بعض الاتجاهات الفرنسية فى اعتبار العمالة مميزاً جوهريًا لعقد الوكالة. حيث ذهب القضاء الفرنسى إلى وضع بعض الشروط لكى يعتبر الوسطاء عمالاً فيلزم أن يكون فى خدمة رب عمل واحد وأن يتقاضى أجراً ثابتًا. أما إذا كان فى خدمة عدد من أصحاب الأعمال أو كان يستقل بتنظيم طوافه أو كان له عملاء خاصون أو كان يتقاضى مجرد عمالة أن نسبة مئوية من قيمة ما يعقده أو يتوسطون فيه من صفقات. فإن القضاء الفرنسى يعتبره وكيلاً وليس عاملاً فلا يخضع ما يتقاضاه من عماله لقانون الأجور[١].. ويبدو أن هذا القضاء اشترط ذلك لأنه كان يرى فى هذه الشروط مظاهر للتبعية القانونية أو للاستقلال على حسب الأحوال. ولكن ذهب بعض الفقهاء إلى القول بأن القضاء الفرنسى لم يكن موفقًا دائمًا بالتمسك

---

(١) انظر فى الإشارة إلى هذه الاتجاهات وفى انتقادها وفى تدخل المشرع الفرنسى بالعدول عنها:

Durand, et Vitu, t, II, No. s. 366, 144.

Brun, et, Galland, No. II - 67 - PP. 269 - 270.

بهذه المظاهر وفرضها كشروط مطلقة ولازمة لأنه ليس هناك ما يؤكد أن في عمل الوسيط لحساب عدد من أرباب الأعمال أو في تقاضيه مجرد عمالة أنه مستقل في عمله وبالتالي اعتباره وكيلاً. لأنه لا يوجد تنافر منطقي من حيث المبدأ بين التبعية القانونية وبين عدم التفرغ للعمل لحساب رب عمل واحد. أو عدم تقاضي أجر ثابت ولذلك يكون من الأصح الاكتفاء باستلزام التبعية القانونية شرطًا لاعتبار الوسيط عاملاً لا وكيلاً ـ وبالتالي يخضع المقابل الذي يتقاضاه لأحكام قانون الأجر ـ دون فرض مظاهر معينة لهذه التبعية لأن هذه المظاهر دائمًا نسبته ترتهن بظروف الواقع وتختلف دلالاتهما بالتالي[١]. ولكن بعض فقهاء القانون يرجعون القول باعتبار الوسطاء عمالاً على أساس التبعية الاقتصادية وليس التبعية القانونية وبالتالي يخضع ما يتقاضونه من مقابل لأحكام الأجر[٢].

كيفية تقدير مقدار العمولة:

لكي تعرف كيف يتم تقدير مقدار العمولة أرى أنه يجب الرجوع إلى نصوص القانون المدني المصري، حيث نجد أن المشرع نص في المادة ٦٨٢/١ مدني على أنه: «**إذا لم تنص العقود الفردية أو العقود الجماعية أو لوائح المصنع على الأجر الذي يلتزم به صاحب المصنع، أخذ بالسعر المقدر لعمل من ذات النوع إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقًا لعرف المهنة وعرفة الجهة التي يؤدى فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولى القاضي تقدير الأجر وفقًا لمقتضيات العدالة**».

---

(١) راجع في هذا الرأى د/ حسن كيره في أصول قانون العمل ص ١٨٩ طبعة ١٩٧٩م.

(٢) راجع في هذا الرأى د/ محمود جمال زكي في عقد العمل في القانون المصري فقرة ٥٢ طبعة ١٩٥٦م.

ومن النص السابق نجد أن المشرع لم يوضح الطريقة التى تحسب على أساسها العمولة ولكنه وضح مصادر معرفة مقدار العمولة حيث يرجع فى شأنها إلى اتفاق الطرفين فى العقد فإن لم يوجد اتفاق وانتفت نية التبرع[١]. فإن المشرع يقضى بالرجوع أولاً إلى أجر المثل أى الأجر المقدر لعمل من ذات النوع لدى صاحب العمل إن وجد[٢] وإلا كان التقدير طبقًا لعرف المهنة وعرف الجهة التى يؤدى فيها العمل فقد يختلف تقدير نفس العمل فى المهنة الواحدة باختلاف المناطق والجهات وإلا تولى القاضى تقدير الأجر وفقًا لمقتضيات العدالة وما تفرضه من الاعتداد أساسًا بقدر الجهد الذى بذله العامل والزمن الذى ينفقه فيه[٣].

لكن يثور التساؤل الآتى ما هى العمليات التى يستحق عليها الوسيط أجرًا؟

الأصل: إن الوسيط يستحق أجراً على العمليات التى ساهم فيها مباشرة فى إنجازها. كما أنه يستحق أجراً على العمليات التى يرجع

---

(١) لا يتصور وجود عقد للعمل إلا إذا كان العمل مأجوراً، فهذا العقد من عقود المعاوضات، والنص صريح فى التقنيين المدنى وفى تقنيين العمل على حصول العامل على أجر مقابل عمله، ولذلك إذا تخلف عنصر الأجر فى شأن عمل متعاقد عليه، فلا يكون العقد عقد عمل وإنما عقداً من عقود التبرعات أو من عقود الخدمات المجانية ـ انظر فى ذلك خاصة:

André, Rouast. La, prestation, gratuito, de, travail, Etudes, Capitant, pp. 695 et 5.

(٢) راجع د/ محمود جمال الدين فى عقد العمل فى القانون المصرى فقرة ٢٢ ص ٤٩ طبعة ١٩٥٦م.

(٣) راجع د/ حسن كيره، فى أصول قانون العمل ص ٢٦٧ ـ ٢٦٨ ط١٩٧٩م.

إتمامهـا إليه بطريق غير مباشر ما لم يوجد إتفاق أو عرف أو عادة تمنع ذلك[١].

ولكن المشرع المصرى لم يكتفى بذلك بل نص فى الماة ٢/٦٧٦ مدنى على أنه: **«إذا انتهت خدمات الممثل التجارى، أو المندوب الجواب[٢]، ولو كان ذلك بانتهاء المدة المعنية فى عقد استخدامه، كان**

---

(١) راجع فى ذلك د/ محمود جمال الدين زكى فى عقد العمل فى القانون المصرى طبعة ١٩٥٦م فقرة ٣٠ ص ٦٦، د/ إسماعيل غانم فى قانون العمل طبعة ١٩٦٢/٦١م فقرة ٨١ ص ١٥٣.

وفى الفقه الفرنسى:

Durnad, et Vitu, No. 867, p. 696.

(٢) لم يذكر المشرع فى هذه الفقرة إلا الممثل التجارى والمندوب الجواب وحدهما فى حين أنه قرر فى الفقرة الأولى من نفس المادة سريان أحكام عقد العمل على العلاقة ما بين أرباب الأعمال وبين الطوافين والممثلين التجاريين والجوابيين ومندوبى التأمين ما دامت تتوافر لهذه العلاقة مظاهر التبعية القانونية. ولقد ذهبت هيئة تحكيم القاهرة فى حكمها الصادر فى ١٧ يونيه ١٩٥٦، مدونة الفكهانى جـ١/١، ١٥٤ - ٢١٦ إلى القول بأن استحقاق العمالة عن التوصيات التى لم تبلغ رب العمل إلا بعد انتهاء خدمة الوسيط متى كانت نتيجة لسعيه السابق، قاصر على الطائفتين من الوسطاء المذكورتين فيها على سبيل التحديد وهما طائفة الممثلين وطائفة المندوبين الجوابيين. ولكن هذا الاستخلاص ليس صحيحًا لأن اقتصار هذه الفقرة على الأشارة إلى الممثلين التجاريين والمندوبين الجوابين وحدهم إنما جاء ذلك على سبيل السهو الذى يجب العمل على تصحيحه وسد ما تولد من نقص. وحتى فرضًا مع التسليم جدلاً بصحة ما استخلصته هيئة التحكيم مع انصراف حكم الفقرة الثانية إلى الممثلين التجاريين والمندوبين الجوابين، فهل هناك مانع من القياس على هذا الحكم وتطبيقه على الوسطاء ممن ذكرتهم أو أشارت إليهم الفقرة الأولى:

(راجع فى هذا المعنى د/ محمود جمال الدين زكى، عقد العمل فقرة ٣٠ ص ٦٨ - د/ حسن كيره فى أصول قانون العمل هامش (١) ص ٥٠٤ طبعة ١٩٧٩م).

له الحق فى أن يتقاضى على سبيل الأجر العمالة أو الخصم المتفق عليه أو الذى يقضى به العرف عن التوصيات التى لم تبلغ رب العمل إلا بعد خروج الممثل التجارى أو المندوب الجواب من خدمته، متى كانت هذه التوصيات نتيجة مباشرة لما قام به هؤلاء المستخدمون من سعى لدى العملاء أثناء مدة خدمته، على أنه لا يجوز لهم المطالبة بهذا الحق إلا خلال المدة المعتادة التى يقررها العرف بالنسبة إلى كل مهنة»(١).

ومن النص السابق نجد أن المشرع نص على أن حق الوسيط التجارى فى العمالة لا يقتصر على التوصيات التى تبلغ لرب العمل أثناء مدة العقد بل قد يمتد ليشمل التوصيات التى لم تبلغ لصاحب العمل إلا بعد خروج الممثل التجارى واشترط المشرع لذلك:

- أن تكون هذه التوصيات نتيجة مباشرة لجهد الوسيط أثناء مدة الخدمة.
- أن يطالب الوسيط بالعمالة خلال المدة المعتادة والتى يقررها العرف فى كل مهنة.

وتختلف العمالة عن المشاركة فى الأرباح من ناحية أنها تحتسب على أساس قيمة التوصيات وليس على أساس الأرباح وينبنى على ذلك أن العمالة تستحق ولو لم يحقق المشروع أرباحًا(٢).

---

(١) نقل المشرع المصرى أحكام المادة ٢/٦٧٦ عن المشرع الفرنسى انظر فى حكم هذه المادة:

Durand, et, Vitu, t, II, No. 368, p. 699.

(٢) راجع فى هذا د/ حلمى مراد فى الوجيز فى قانون العمل والتأمينات الاجتماعية طبعة ١٩٧٣ ص ١٦٩.

ولكن متى يستحق الوسيط العمولة؟

يستحق الوسيط العمالة بعد قبول صاحب العمل التوصية أو الصفقة وتأكيده لها، ولكن يمكن الاتفاق على تأجيل استحقاقها إلى حين الوفاء بالثمن ورهنها به(١).

ولكن هذا الاتفاق يعرض الوسيط لمخاطر كثيرة.

ولهذا ذهب القضاء الفرنسى إلى محاولة الحد من هذه المخاطر بتقرير حق الوسيط فى العمالة إذا كان عدم الوفاء راجعًا إلى صاحب العمل. كما فى حالة عدم إتمام الصفقة نتيجة إهمال صاحب العمل أو تأخيره أو عدم مطابقة البضاعة للعينة(٢).

كما ذهب القضاء الفرنسى إلى تقرير عدم حرمان الوسيط من العمالة إلا إذا كان عدم تنفيذ الصفقة راجعًا إلى خطئه المهنى(٣).

---

(١) راجع أصول قانون العمل د/ حسن كيره ص ٥٠٣ طبعة ١٩٧٩.

(٢) انظر فى هذا:

Durnad, et, Vitu, t, II, No. 367, p. 698 - Brun, et, Galland, No. 225.

(٣) راجع فى هذا:

أصول قانون العمل د/ حسن كيره هامش ٢ ص ٥٠٣ طبعة ١٩٧٩م.

Durand, et, Vitu, t, I, No. 367, pp. 698 - 699.

ثانيا: النسب المئوية:

تعريف:

يقصد بالنسب المئوية «ماقد يدفع للعامل مقابل مايقوم بإنتاجه أو بيعه او تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة» وذلك بقصد تشجيعه على بذل مالديه من جهد فى أدائه لعمل[١].

والنسب المئوية التى يحصل عليها العامل مقابل جهده فى قيامه بالعمل الموكل إليه قد تكون أجراً أساسياً، وقد تكون أجراً إضافياً إلى جانب الأجر الأصلى دون أو يؤدى ذلك أن يصبح العامل شريكًا بل تظل العلاقة بينه وبين صاحب العمل علاقة عمل فحيث تتوافر علاقة التبعية يظل العقد عقد عمل[٢]، ولقد ذهب القضاء إلى تكييف العقد بأنه عقد شركة لا عقد عمل إذا كان الاشتراك فى الأرباح بنسبة معينة هل كل ما يحصل عليه العامل مقابل العمل[٣].

---

(١) راجع شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية د/ محمد عمران ص ٣٣٨ طبعة ١٩٧٠م.

(٢) انظر ما قضت به محكمة إستئناف الأسكندرية الدائرة الثانية فى الاستئناف رقم ٧٩ فى ٢٩/١١/١٩٦٠م، موسوعة الهوارى الجزء الثانى القاعدة رقم ٣٢٣ - نقض ٣ مارس ١٩٧٣. مجموعة أحكام النقض، س ٢٤، ع ١، رقم ٦٧ ص ٣٧٢ حيث رأت هذه الأحكام أن التمييز بين العقدين يجب أن يقوم أساسًا على تخلف عنصر لتبعية القانونية فى عقد الشركة وتوافره فى عقد العمل.

انظر فى ذلك أصول قانون العمل د/ حسن كيره ص ١٧٨، ص ٥١٦ - ٥١٧ طبعة ١٩٧٩م.

(٣) راجع فى ذلك:

Durand, et, Vitu, t, II, No. 154, p. 275.

كيفية احتساب النسب المئوية:

إن العامل قد يحصل على نسبة مئوية من إيراد المنشأة أو من الأرباح التى تحققها المنشأة وإعطاء العامل نسبة مئوية من الإيراد على سبيل الأجر وخاصة إذا كانت النسبة المئوية من الإيراد هى الأجر الوحيد يحقق له الضمان فى الحصول على مصدر إعاشته بعكس ما إذا اتفق على أن يحصل العامل على النسبة المئوية من الربح وتكون هى الأجر الوحيد. فإنه يتعرض ـ لمخاطر عدم حصوله على هذه النسبة المئوية فى حالة عدم تحقيق ربح للمنشأة أو تحقيق ربح ضئيل لا يمكنه من الحصول على أجر يكفى لوسائل إعاشته[١].

ـ ولكن هل يترتب على الانفاق باحتساب النسب المئوية من الربح واعتبارها الأجر الوحيد عدم حصول العامل على مقابل لجهده فى حالة حدوث خسارة للمنشأة وعدم تحقيقها ربح؟

للإجابة على هذا التساؤل يلزم الرجوع إلى المشرع لبيان موقفه فنجد أن المشرع المصرى لم يقف عند ذلك مكتوف الأيدى بل نص فى المادة (٦٨١/١) على أنه: «إذا لم تنص العقود الفردية أو العقود الجماعية أو لوائح المصنع على الأجر الذى يلتزم به صاحب المصنع، أخذ بالسعر المقدر لعمل من ذات النوع إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقًا لعرف المهنة وعرف الجهة التى يؤدى فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولى القاضى تقدير الأجر وفقًا لمتقضيات العدالة».

---

(١) انظر أصول قانون العمل د/ حسن كيره، ص ٥١٧ طبعة ١٩٧٩م ـ شرح قانون العمل د/ إهاب إسماعيل ص ٢٨٥ ـ ٢٨٦ طبعة ١٩٧٥م.

ومن النص السابق نجد أن المشرع قرر ضرورة حصول العامل على أجر مقابل جهده فإذا كانت النسب المئوية من الربح هى الأجر الوحيد ولم تحقق المنشأ أى ربح فليس معنى ذلك عدم حصول العامل على أجر وإلا انتفت إحدى الميزتين الجوهريتين لعقد العمل إذا كان العامل لن يحصل على أجر فما دام العامل مرتبطًا بعقد عمل لا بعقد شركة نتيجة ما يربطه بصاحب العمل من علاقة تبعية قانونية. فهو يستحق أجراً مقابل ما أداه من عمل ويجب تقدير الأجر هنا وفقًا للأسس المذكورة فى المادة السابقة أى وفق أجر المثل إن وجد أو طبقًا لعرف المهنة وعرف الجهة التى تؤدى فيها العامل العمل، وإلا وفقًا لمقتضيات العدالة(١).

إلا أن القضاء الفرنسى ذهب إلى عدم حصول العامل على أجر فى حالة ما إذا كان الاشتراك فى الأرباح بنسبة معينة هو كل ما يحصل عليه العامل مقابل عمله لأنه يكيف العقد على أنه عقد شركة لا عقد عمل(٢).

ـ وما هو مصدر الالتزام بالنسبة المئوية من الإيراد أو الربح؟

أن مصدر الالتزام بإعطاء العامل نسبة مئوية من الربح أو الإيراد قد يكون:

---

(١) راجع أصول قانون العمل د/ حسن كيره طبعة ١٩٧٩م، ص ٥١٧ ـ قانون العمل د/ إسماعيل غانم بند ٦٦ ص ١٤٩ طبعة ١٩٦٢ ـ شرح قانون العمل د/ إهاب إسماعيل ص ٢٨٥ ـ ٢٨٦ طبعة ١٩٧٥م ـ انظر نقض ١٩٧٣/٣/٣، مجموعة أحكام النقض س ٤ ع١ رقم ٦٧ ص ٣٧.

(٢) راجع فى هذا:

* إتفاق المتعاقدين (العامل وصاحب العمل)، وقد يكون القانون مصدراً لالتزام رب العمل بإعطاء العمال نسبته من الأرباح أو الإيراد، حيث نص المشرع المصرى فى المادة (٦٨٣/٢ مدنى) على اعتبار النسبة المئوية التى تدفع إلى مستخدمى المحال التجارية عما يبيعونه جزءاً لا يتجزأ من أجورهم، كما نص المشرع أيضًا فى القانون رقم ١١١ لسنة ١٩٦١م من إلزام الشركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة بتخصيص ٢٥٪ من أرباحها للعاملين بها[١].

وكذلك ما يقرره قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام رقم ٦٠ السنة ١٩٧١م من أن يكون للعاملين بهذه الشركات نصيب فى الأرباح التى يتقرر توزيعها على المساهمين على أن تحدد نسبة وقواعد توزيعه وإستخدامه بقرار من رئيس الجمهورية (م ١/٥٩)[٢].

وقد نص القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١م سالف الذكر على أنه «يجوز بقرار من رئيس مجلس الوزراء تخصيص جزء من نصيب العاملين فى الأرباح لتوزيعه على العاملين فى بعض الشركات التى لا تحقق أرباحًا أو تحقق أرباحًا قليلة لأسباب خارجة عن إرداتهم.

---

(١) لقد عدل هذا القانون بعض الأحكام الواردة فى القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤م، ولقد حددت المادة الثانية من القانون رقم ١١١ لسنة ١٩٦١م الطريقة التي يجب أن يتم بها توزيع الأرباح بالنسبة للمساهمين فى الشركة والعاملين فيها. ويبين هذا التحديد أنه لا يجب أولاً تجنيب ٥٪ من الأرباح الصافية للشركة لشراء سندات حكومية، ٧٥٪ توزع على المساهمين، ٢٠٪ توزع على الموظفين والعمال.

(٢) هذا الحكم تكرار لما كانت تقره ١/٧٤ من قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام الملغى رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦م.

ويكـون التخصيص فى كـل حالـة عـلى حـدة وبنـا ء على عرض الوزير المختص»[١].

كما قد يكون مصدر إلزام رب العمل بدفع النسبة المئوية للعمال سواء كانت من الأرباح أو من الإيراد إذا ما جرت عادة رب العمل على منحهم هذه النسبة.

ذكرنا سابقًا أن القانون كان مصدراً لإلزام صاحب العمل بدفع النسبة المئوية من الأرباح أو من الإيراد إلى العامل إلى جانب الاتفاق ولكن ما هى الضمانات التى وضعها القانون لكى يحصل العامل على حقه كاملاً حتى لا يخدعه صاحب العمل فى حقيقة الإيراد أو الربح؟

ذكر المشرع فى المادة ٦٩١ مدنى مصرى[٢] أنه يجب على صاحب العمل أن يقدم إلى العامل بعد كل جرد بيانًا ما يستحقه، وأن

---

(١) وهذا الحكم تكرار لما تقرره المادة ٢/٦٤ من قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام الملغى رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦م فيما عدا أن القانون الحالى يجعل السلطة الأصلية المختصة بهذا الخصيص لرئيس مجلس الوزراء بينما كان القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦م، يجعلها لرئيس الجمهورية ـ راجع أصول قانون العمل د/ حسن كيره ص ٥١٨ طبعة ١٩٧٩م ـ شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية د/ محمد عمران ص ٢٣٨ ـ ٢٣٩ طبعة ١٩٧٠م ـ شرح قانون العمل د/ إهاب إسماعيل ص ٢٩٦ طبعة ١٩٧٥م.

(٢) جاء فى المادة ٦٩١ مدنى مصرى «١) إذا نص العقد على أن يكون للعامل فوق الأجر المتفق عليه أو بدلاً منه حق فى جزء من أرباح رب العمل، أو فى نسبة مئوية من جملة الإيراد أو من مقدار الإنتاج أو من قيمة ما يتحقق من وفر أو ما شاكل ذلك، وجب على رب العمل فوق هذا أن يقدم إلى العامل أو إلى شخص موثوق به يُعَـينه ذو الشأن أو يُعَـينه القاضى، المعلومات الضرورية للتحقق من صحة هذا البيان، وأن يأذن له فى ذلك بالإطلاع على دفاتره».

يقدم إلى العامل أو إلى شخص موثوق به يُعَيِّنه ذو الشأن أو يُعَيِّنه القاضى المعلومات الضروري للتحقق من صحة البيانات، وأن يأذن له فى الإطلاع على دفاتره. وليس معنى ذلك أن ينقلب العامل إلى شريك كما ذكرنا(١). لأن ارتباطه برب العمل برابطة التبعية القانونية تمنع ذلك(٢).

ولكنه قد يحدث أن تنتهى خدمة العامل قبل انتهاء السنة المالية وقبل إجراء الجرد وحساب الأرباح والخسائر، فهل يحرم العامل من نصيبه فى الأرباح أن يستحق الحصول على نسبة من الربح تتناسب مع المد التى اشتغلها خلال السنة التى توزع أرباحها؟

ذهب القضاء والفقه المصرى والفرنسى إلى أن العامل يستحق نصيبًا من الأرباح يتناسب مع مدة خدمته فى السنة التى توزع أرباحها أيا كان سبب الإنهاء لأن حقه فى حصة الأرباح تعتبر بمثابة الأجر وفصله لا يؤثر على حقه فى الأجر عن عمل قام به فعلاً(٣). فإذا كانت خدمة العامل لدى رب العمل قد انتهت بعد ستة أشهر مثلاً من بداية السنة، ثم وزعت بعد ذلك الأرباح على العاملين فى نهاية السنة واستحق قرين هذا العامل أربعون جنيهًا عن السنة فإنه يكون للعامل

---

(١) راجع ص ؟؟؟ من هذا المطلب.

(٢) راجع شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية د/ محمد عمران ص ٣٣٩ - ٣٤٠ طبعة ١٩٧٠م - انظر أيضًا ما قضت به محكمة استئناف الأسكندرية الدائرة الثانية فى الاستئناف رقم ٧٩ فى ٢٩/١١/١٩٦٠م موسوعة الهوارى. الجزء الثانى القاعدة رقم ٢٢٣.

(٣) راجع فى شرح قانون العمل د/ إهاب إسماعيل ص ٢٨٧ ط ١٩٧٥م - وفى الفقه الفرنسى: ديران وفيتى جـ٢ بند ٢٦٥ ص ٦٩١ وما بعدها.

الذى لم يعمل سوى ستة أشهر أن يحصل على عشرين جنيهًا باعتبار أن هذه القيمة تمثل ما يجب أن يحصل عليه من ربح[١].

ولكن أتساءل ما هو الأساس الذى تم إتباعه لحساب هذه القيمة التى للعامل من الأرباح فى المثال السابق؟

فهل تم توزيع مبلغ الأرباح المستحق للعمال على عدد العمال الموجودين فى العمل حتى نهاية العام ثم بعد ذلك يحتسب نصيب هذا العامل بالنسبة لمبلغ زميله ليدفعه صاحب العمل لهذا العامل. إذا أتبعت هذه الطريقة فى حساب نصيب العامل من الأرباح فيكون فيها ظلم لصاحب العمل.

مثال توضيحى:

نصيب العمال من الأرباح ٤٠ جنيه وعدد العمال الذين استمروا حتى نهاية العام أربعة فيكون نصيب العامل ١٠ جنيه وعلى الرأى السابق يدفع صاحب العمل للعامل المفصول فى نصف المدة ٥ جنيه فيكون جملة ما دفعه صاحب العمل من أرباح ٤٥ جنيه وليس أربعون وهنا يقع الظلم على صاحب العمل.

---

(١) انظر فى ذلك شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية د/ محمد عمران ص ٣٤ طبعة ١٩٧٠م. شرح قانون العمل د/ محمد لبيب شنب فقرة ٣٠٤ طبعة ١٩٦٣. أصول قانون العمل د/ حسن كيره ص ٥١٩ طبعة ١٩٧٩م. شرح قانون العمل د/ على العريف جـ١ فقرة ١٣٨ ص ٢٨٩ طبعة ١٩٦٣م. حكم محكمة القاهرة الابتدائية فى ٢٧ مارس ١٩٦٣م موسوعة الفكهانى جـ١ أرباح العمال ملاحق ٢/٦٥ قضاء رقم ٢ وانظر فى الفقه الفرنسى:

ولهذا نرى أن يتم حساب نصيب العامل المفصول فى الأرباح بإتباع النسب والتناسب بين العمال جميعًا بنسة مدة العمل فى توزيع المبلغ المخصص لهم فقط ففى المثال السابق يوزع مبلغ الأربعين جنيهًا على العمال الخمسة بنسبة مدة عملهم فى المنشأة، لأن هذه الطريقة تحقق العد والمساواة بين صاحب العمل والعمال فلا يتحمل مبالغ أزيد من الأرباح المخصة للعمال وبين العمال أنفسهم فيأخذ كل واحد منهم نصيبه حسب مدة عمله فى المنشأة لدى صاحب العمل.

ثالثًا: المنح:

تعريف:

يقصد بالمنحة كل ما يقوم بعض أصحاب الأعمال بدفعه من مبالغ إضافية[١] زيادة على أجورهم المحددة أو المتفق عليها إلى عمالهم فى المواسم والأعياد[٢] أو بمناسبة انتهاء السنة[٣].

---

(١) يطلقون على هذه المبالغ فى فرنسا اسم Gratifications étrennes وقد أشار إليها قانون العمل فى البند الخامس من المادة الأولى وسماها «منحًا».

وهذه المبالغ قد تكون نقدية أو عينية مثل إعطاء بعض شركات الغزل والنسيج عمالها بعض الأقمشة فى نهاية العا.

(٢) انظر تحكيم القاهرة ١٧ يناير ١٩٦٨م - موسوعة الفكهانى، جـ٨ منحة أو مكافأة سنوية ملاحق ٦٨/٢، قضاء ٧ رقم ٥ فى شأن منحة بأجازة يوم ٢٥ ديسمبر.

(٣) نص المشرع التمهيدى للتقنين المدنى وذلك فى مجموعة الأعمال التحضيرية للقانون المدنى جـ٥ ص ١٣٢ - ١٣٣ على أنه: «يعتبر من الأجر كل منحة تعطى للعامل أو أجرة الشهر التى تصرف له علاوة على المرتب فى نهاية كل سنة» والذى دفع المشرع إلى ذكر هذه الصياغة أنه فى كثير من الأحوال تبلغ التى تعطى فى نهاية العام قدر أجر شهر ولذلك يشيع تسميتها عادة بعلاوة أو مرتب الشهر الثالث عشر، ولكن هذه الصياغة لم تكن دقيقة من ناحيتين **الأولى:** أنه لا يتحتم أن تتحد المنحة بأجر شهر، فقد تتحدد بأقل من ذلك أو أكثر، **والثانية:** أنه لا يتحتم

ويجب التمييز بين المنحة وبين المكافآت السنوية حيث يطلق البعض على هذه المنح اسم المكافآت السنوية، هذاخطأ لأن المفروض فى المكافآت، كما يدل عليها أصل اشتقاقها اللغوى. أنها تعطى لتكافى العامل على صفة خاصة فيه كالأمانة أو على امتياز فى عمله. فى حين أن المنحة لا ترتبط مباشرة بالكفاءة أو الأمانة فى أداء العمل ولهذا فهى تصرف لجميع العمال على السواء أو لطائفة مهنية بأكملها دون نظر إلى كفاية خاصة أو ميزة معينة فى كل واحد منهم على حده(١).

ولكن ما هو أساس الإلزام بالنسبة للمنحة عند رب العمل:

الأصل فى المنح أنها تبرع كما يتضح من نفس التسمية. وينبنى على ذلك أن صاحب العمل غير ملزم بدفعها وله كامل الحرية فى تحديد قدرها وتحديد شروط منحها. ولكن متى تصبح هذه المنح إجبارية وإلزامية لرب العمل؟

نص المشرع المصرى فى المادة الأولى بند ٥ من قانون العمل على أن: «**المنح: وهي ما تعطى للعامل علاوة على الأجر... متي كانت هذه**

= أن تصرف المنحة فى نهاية العام فقد تصرف فى وسطه أو فى مناسبة من المناسبات الدروية أيا كان موعد حلولها. ولذلك انتهى الرأى فى مجلس النواب والشيوخ فى ذلك الوقت إلى حذف الإشارة إلى «أجر الشهر» وإلى حذف المنحة «وفى نهاية كل سنة» بقصد إطلاقها من ناحية القدر ومواعيد الدفع. انظر فى أصول قانون العمل د/ حسن كيره هامش (٥) ص ٥٠٥ ـ ٥٠٦ طبعة ١٩٧٩م.

(١) راجع فى ذلك الوجيز فى قانون العمل والتأمينات الاجتماعية د/ حلمى مراد طبعة ١٩٧٣ ص ١٦٩، ص ١٧٠ أصول قانون العمل د/ حسن كيره ص ٥٠٦ طبعة ١٩٧٩م.

المنح مقررة فى عقود العمل الفردية أو الجماعيه أو في الأنظمة الأساسية العمل وكذلك ما جرت العاده جنحه متي توافرت لها صفات العموميه والدوام والثبات» [١].

ومن النص السابق يتضح لنا أن المنح التبرعية تصبح إجبارية وإلزامية لرب العمل فى أربع حالات وهى:

- النص عليها فى عقد العمل الفردى.
- النص عليها فى عقد العمل الجماعى.
- النص عليها فى لائحة النظام الأساسى للعمل فى المنشأة[٢].
- جريان العاده بمنحها متي توافرت لها صفات العموميه والدوام والثبات.

---

(١) هذا النص يقابل نص المادة ٣/٦٨٣ من التقنين المدنى مع اختلاف يسير. فمن ناحية أضاف قانون العمل النص على حالة إلزام المنحة بمقتضى عقود العمل المشتركة، وهو أمر بديهى لم يكن إغفال التقنيين المدنى لذكره بالذى ينقصه أو ينفيه، ومن ناحية أخرى كان ظاهر نص التقنيين المدنى يوحى بقصر المنحة المقررة فى اللائحة أو الجارى بها العرف على عمال الصناعة وحدهم. إذا كان يتكلم عن «لوائح المصنع» و«عمال المصنع» ورغم أن القضاء لم يأخذ بحق بظاهر هذه الاصطلاحات وإنما صرفها إلى المعنى الأعم من «لوائح المشروع» ومن «العمال» بصرف النظر عن طبيعة العمل.

(انظر فى ذلك قانون العمل والتأمينات الاجتماعية د/ محمد حلمى مراد، الطبعة الرابعة عام ١٩٦١م، هامش ص ٢٠٠). فقد حرص قانون العمل على تبديد أى شك قد يثور فى هذا الشأن فأحل اصطلاح «الأنظمة الأساسية للعمل» محل اصطلاح «لوائح المصنع» واصطلاح «العمال« الذين صاروا يعتبرون المنحة الجارى بها العرف جزءاً من الأجر لا تبرعًا محل اصطلاح «عمال المصنع».

(٢) انظر نقض ٢٣ فبراير ١٩٦٦م، مجموعة أحكام النقض، س ١٧، ع١، ورقم ٥٤ ص ٨٨.

وإذا كان الإلزام فى المنحة لا يثير صعوبة بالنسبة لعقود العمل الفردية أو المشتركة أو لوائح المنشأة.

فإنه يثير صعوبات بالنسبة للإلزام عن طريق العرف، فمتى يعتبر أن العرف قد غير من صفة هذه المنحة التبرعية فجعلها جزءاً من الأجر يلزم صاحب العمل بدفعها ؟

يلزم توافر عدة شروط فى العاده[1] حتى يجعل المنحة ملزمة

---

(١) ينكر بعض الفقهاء على اصطلاح العرف فى شأن إلزام المنحة معناه الدقيق، فيصرفه إلى مجرد العادة وجريانها بالمنحة أخذاً بالنص الفرنسى للمادة ٣/٦٨٣ من التقنين المدنى الذى يستعمل صراحة اصطلاح العادة "L'usage, étable" لا العرف "Lacotume".

انظر فى هذا الرأى السابق د/ محمود جمال الدين زكى، عقد العمل ١٩٥٦، فقرة ٢٦ ص ٦٠ - د/ إسماعيل غانم، قانون العمل ١٩٦٢/٦١م فقرة ٢٨٤ ص ١٥٦ - د/ محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل ١٩٦٦ فقرة ٢٠٧ ص ٣٢٧. ولكن ذهب البعض الآخر إلى الرد على هذا الرأى إلى القول بأن المشرع يقصد العرف بمعناه الاصطلاحى الدقيق فلا يكتفى بالعادة. وليس ينهض لنفى هذا القصد الاحتجاج بالنص الفرنسى، طالما أن النص العربى هو الأصل المعتمد وهو يستعمل اصطلاح «العرف» لا اصطلاح «العادة» وليس من مبرر لحمل النص على غير ظاهره لمجرد اختلاف الترجمة الفرنسية، فقد تكون الترجمة غير دقيقة لا تلتزم قصد المشرع بقصد ما تلتزم فهم الترجم. فضلاً على أنه كثيراً ما يشيع فى اللغة القانونية الفرنسية إطلاق إصطلاح العادة "Usage" على العرف "Coutame" إلى حد أن بعض الفقهاء الفرنسيين قصروا اصطلاح «العرف» على ذات القاعدة العرفية، بينما صرفوا اصطلاح «العادة» إلى الوقائع والأفعال المولدة إما لقاعدة عرفية وأما لقاعدة سلوك فعلية، مع توجيه العناية توفيّا من الخلط - إلى وصف العادة فى الحالة الأولى بأنها قانونية Usage, Juridigue وفى الحالة الثانية بأنها اتفاقية Usage, Conventionnal.

انظر بالنسبة للرأى الثانى: د/ حسن كيره، أصول قانون العمل ص ٥٠٧، هامش(٢) ص ٥٠٨ طبعة ١٩٧٩م، انظر فى ذلك:

(Le brun, La Coulume, ses, osurces, son, autorité en, dorit, privé, t hése, caen, 1932, No. 5.

لرب العمل وجعلها صورة من صور الأجر فلو راجعنا نص المادة ١/٥ من قانون العمل رقم ٢ لسنة ٢٠٠٣م لأمكنا استخلاص هذه الشروط وهى:

نصت المادة على ضرورة جريان العاده بمنحها:

أى يلزم توافر حالة الاعتياد على صرف المنحة ولهذا يلزم توافر الاعتياد المادى. وهذا الاعتياد لابد وأن يولد لدى العمال الاعتقاد باعتبارها جزءاً من الأجر لا تبرعًا. أى يلزم توافر الاعتقاد المعنوى إلى جوار ذلك الاعتياد المادى يولد عرفًا بالمعنى الاصطلاحى الدقيق[١]. وعلى ذلك فالمنحة الملزمة بالعادة لا تتحقق إلا بتوافر ركن الاعتياد[٢] على صرف المنحة ويلزم

---

(١) انظر فى تطلب توافر عرف بالمعنى الدقيق للإلزام بالمنحة فى القانون الفرنسى:
Beudant, op. cit, t. XII 2 eéd 1947, Contrant de travail, Par, Podiére, No. 98, P. 106-Brun, et, Galland, op. cit, No. II - 15, p. 212.

(٢) من المستقر اليوم فى الفقه والقضاء الفرنسى والمصرى أن ركن الاعتياد على صرف المنحة يتوافر باجتماع شروط ثلاثة أساسية فيها هى: عموميتها: أى يشترط أن تكون المنحة عامة ولا تخص عاملاً أو عمالاً معينين بالذات (انظر فى ذلك Durand, et Vitu - Ibid ـ د/ إسماعيل غانم، قانون العمل فقرة ٨٤ ص ١٥٧ طبعة ٦١/١٩٦٢م. وليس معنى عموميتها ضرورة أن تكون شاملة للمهنة كلها بل يكفى أن تصرف لطائفة أو فئة معينة من العمال انظر فى ذلك Durand, et Vitu Ibid، استمرارها: أى لابد أن يتكرر صرف المنحة تكراراً يؤكد دوامها واستقرارها ويبعد مظنة احتمال تركها لتقدير رب العمل (انظر فى ذلك Durand, et, Vitu, op. cit, II No. 363, p. 687.،هيئة تحكيم القاهرة ١٣ فبراير ١٩٥٥، مدونة الفكهانى جـ١/١ رقم ٤٣٨ ص ٥٤٤ ـ د/ إسماعيل غانم، قانون العمل فقرة ٨٤ ص ١٥٨ طبعة ٦١/١٩٦٢ ـ د/ محمد حلمى مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية فقرة ٢٨٢ طبعة ١٩٦١، ثبات قيمة المنحة: أى لابد أن تكون قيمة المنحة ثابتة ثبوتًا يجعلها بمنأى عن الخضوع لتحكم صاحب العمل، وإلا كان معنى ذلك عدم التزامه بها وتخلف توافر العرف =

لكى مكون يصدر قرض الاعتبار هو توافر شروطه وهي العمومية والدوام والثبات في قيمتها(١).

في شأنها لأن شرط ثبات قيمة المنحة هو شرط فى المنحة العرفية وحدها، أما إذا نشأ الإلزام بالمنحة العرفية وحدها مصدر آخر فلا يرتهن ذلك بثبات فى قيمتها ويكفى لثبات المنحة عدم الانتقاص منها. انظر فى هذا المعنى. نقض ٣ يناير سنة ١٩٦٢، مجموعة أحكام النقض، س ١٣، ع ١، رقم ١ ص ١٣ «حيث يذكر الحكم أنه لا وجه للتحدى بأنه يشترط فى المنحة أن تكون ثابتة المقدار لأن هذا الثبات إنما يشترط توافره عندما يكون مصدر المنحة العرف الذى جرى بإعطائها لا الاتفاق».
وانظر فى ركن الاعتياد على صرف المنحة الشروط اللازم توافرها فيه:
Durand, et, Vitu, op. cit, t, II, No. 367, p. 687.
وأحكام مكمة النقض الفرنسية التى يشيران إليها فى نفس الصحفة هامش ٥، ٦، ٧ ـ د/ محمود جمال الدين زكى، عقد العمل، فقرة ٢٦ ص ٥٩ ـ ٦٠ ـ د/ أكثم الخولى، درس فى قانون العمل فقرة ٩٦ ص ١٥٦ طبعة ١٩٥٧ ـ د/ إسماعيل غانم، قانون العمل فقرة ٨٤ ص ١٥٧ ـ ١٥٩ طبعة ٦١/١٩٦٢م ـ د/ حسن كيرة، أصول قانون العمل ص ٥١٠ ـ ٥١٤ طبعة ١٩٧٩م.

(١) ولكن إذا توافرت فى ركن الاعتياد الشروط الثلاثة العمومية والاستمرار والثبات فإن ذلك لا يكفى لوجود عرف المنحة لأن هذه الشروط لا تعدو أن تكون مجرد الركن المادى فى هذا العرف فيحتاج إلى توافر ركن معنوى يعززها ويوكد العقيدة فى إلزام المنحة وقد أكد المشرع ضرورة توافر هذا الركن بتطلبه أن يكون العرف قد جرى بالمنحة «حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعًا» (م٣/٦٨٣ مدنى مصرى) ـ ويستلزم المشرع توافر هذا الاعتقاد فى إلزام المنحة عند العمل لا صاحب العمل وهذا الاعتقاد عندهم ليس إلا قرينة وإنعكاسًا لما يحمله مسلك صاحب العمل من معه إلزام المنحة له ولهذا لا يكفى مجرد اعتقاد العمال فى هذا الإلزام إذ لم يوجد ما يسنده من ظروف الواقع (قارن د/ أكثم الخولى، دروس فى قانون العمل فقرة ٩٦ ص ١٥٧ طبعة ١٩٥٧م، وقارن د/ محمود جمال الدين زكى، عقد العمل فقرة ٢٦ ص ٦٠ طبعة ١٩٥٦م ـ الوجيز فى قانون العمل د/ محمود جمال الدين زكى فقرة ٦ ص ٩٤ طبعة ١٩٦٠م، حيث يعيب على المشرع اعتماده ـ فى تقدير وجو د الالتزام ـ على إرادة الدائن وهو العامل لا على نية المدين وهو صاحب العمل.

ومتى ثبت أن هناك عاده تتسم بالعمومية والدوام (الاستمرار) والثبات في القيمه كانت المنحة السنوية ملزمة أو كانت ملزمة بمقتضى عقد العمل الفردى أو المشترك أو لائحة العمل. فلا يحق لصاحب العمل أن يمتنع عن دفعها إلى العامل استناداً إلى خسارته. لأن إطراد دفع المنحة لمدة طويلة أو لعدة سنوات بحيث رتب العامل معيشته على أساسه يجعل المنحة جزءاً من الأجر، ويكون امتناع صاحب العمل عن دفع هذه المنحة بعد ذلك بسبب خسارة إنقاصًا للأجر بطريق غير مباشر وهو أمر غير جائز قانونًا حتى فى حالة خسارة الشركة[1].

ولكن استقر الفقه والقضاء فى مصر[2] على أنه إذا انتهت مدة

---

(١) راجع هيئة تحكيم القاهرة ١٩٥٣/٦/٣٠ - نزاع رقم ٧٨ سنة ١٩٥٣م، ١٩٥٥/٤/١٠ - المدونة العمالية جـ١ قسم ١ ص ٥٣٨ رقم٤٤٢، نقض ٨ ديسمبر ١٩٦٠ - مجموعة أحكام النقض س ١١، ع ٣ رقم ٩٩ ص ٦١٤، حكم محكمة القاهرة الابتدائية ٢٣ إبريل ١٩٦٠ - موسوعة الهوارى رقم ٩٢، ص ٩٣ وانظر أيضًا فى الوجيز فى قانون العمل والتأمينات الاجتماعية د/ محمد حلمى مراد ص١٨١ طبعة ١٩٧٣م.

(٢) راجع فى ذلك: د/ محمد حلمى مراد، قانون التأمينات الاجتماعية فقرة ٢٨٢ ص ٣٠٣ طبعة ١٩٦١ - د/ فتحى عبدالصبور، الوسيط فى عقد العمل الفردى فقرة ١٣٨ ص ١٠٣ طبعة ١٩٦١م - د/ إسماعيل غانم، قانون العمل، فقرة ٨٤ ص ١٦١ طبعة ١٩٦٢/١٩٦١م - د/ على العريف، شرح قانون العمل جـ١ فقرة ١٤٠ ص ٢٩٦ طبعة ١٩٦٣م - محكمة القاهرة التجارية ١٩٥٣/٦/٢٨م - القضية رقم ١٣٣٩ سنة ١٩٥٣م - القاهرة الابتدائية، مايوم ١٩٥٥، مدونة الفكهانى جـ١/١ رقم ٤٥٢ ص ٥٦١.

ولكن ذهبت بعض أحكام المحاكم إلى أن المنحة لا تصرف لمن ترك الخدمة قبل نهاية العام (القاهرة الابتدائية ٢١ يونية ١٩٥٤م، مدونة الفكهانى، جـ١/١ رقم ٤٤٢، ص ٥٥١ - استئناف القاهرة ١١ يناير ١٩٥٥، مدونة الفكهانى جـ١/١ رقم ٥٧، ص ٥٦٤) ولكن حكم هذه المحاكم لم يكن خروجًا على المبدأ المستقر المذكور عاليه وإنما كان اعتباراً بالواقع من أن المنحة فى هذه القضايا كانت محض تبرع لا إلزام على صاحب العمل بدفعها.

خدمة العامل قبل ميعاد صرف المنحة السنوية فإن العامل لا يحق له أن يطالب بالمنحة السنوية كاملة إلا إذا استمر فى العمل حتى نهاية العام الذى تصرف عنه فلا يكون له حق إلا فى الحصول على جزء منها بنسبة مدة الخدمة التى أمضاها فى هذه السنة.

ولكن محكمة النقض الفرنسية ذهبت إلى قصر المنحة على من يكون موجوداً من العمال فى الخدمة وقت صرفها، فلا يستحق شيئا منها من ترك الخدمة قبل ذلك.

ولقد ذهب بعض فقهاء القانون الفرنسى إلى انتقاد ما ذهبت إليه محكة النقض الفرنسية. لأن المنحة هى جزء من الأجر ومقابل للعمل فتكون واجبة الاستحقاق عن المدة المؤدى فيها هذا العمل وبقدرها[١].

وهذا الرأى هو الراجح فى نظرنا لأن المنحة أجر ملزم وليست تبرعًا ولذا تستحق بقدر المدة التى يؤدى فيها العمل عمله وإلا أثرى صاحب العمل على حساب العامل وهذا ما يرفضه القانون ويجرمه.

رابعًا: العلاوات:

هى مبلغ من النقود أو أى شىء آخر يعطى للعامل بصفة دورية ومنتظمة أثناء تأديته لعمله لدى صاحب العمل ويترتب عليها بطبيعة الحال زيادة فى قيمة الأجر وهذه العلاوات هى:

- **العلاوة الدورية:**

وهى ما يعطى للعامل زيادة على أجره الأصلى كلما طالت مدة دمته أو أقدميته لدى صاحب العمل.

---

(١) انظر فى حكم محكمة النقض الفرنسية ورد بعض فقهاء القانون الفرنسية:

Brun, et, Galland, Op, cit, No, II, 15, p. 218.

• العلاوات العائلية:

وهى التى تعطى للعامل لمواجهة أعباء عائلية معينة كالعلاوت التى تمنح للمتزوجين وذوى الأولاد.

• علاوات غلاء المعيشة:

هى العلاوات التى يحصل عليها العامل لمواجهة أعباء ارتفاع الأسعار وغلاء المعيشة.

ولكن ما هو أساس إلزام صاحب العمل بدفع هذه العلاوات للعامل؟

لكى نجيب على هذا التساؤل يلزم تناول بيان أساس الإلزام لكل علاوة من العلاوات المذكورة سابقًا كل على حدة وموضحًا موقف الفقه والقضاء من ذلك على الوجه الآتى:

(أ) أساس الإلزام بالنسبة للعلاوات الدورية واعتبارها أجرا:

نصت م ٣/١ من قانون العمل الواحد ١٢ لسنه ٢٠٠٣م العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م على اعتبار العلاوات أيا كان نوعها أو سببها اجراً، ولكن لايوجد نص يلزم صاحب العمل بمنح العامل علاوه دوريه.

وعلى هذا فالأصل أن رب العمل لا يلتزم بمنح العاملين لديه علاوة دورية(١) **ولكن قد يوجد مثل هذا الإلزام فى صورة إتفاق**

---

(١) راجع فى هذا المعنى تحكيم المنصورة ٢١ يونيه ١٩٥٥م ـ مدونة الفكهانى ـ جـ١/١ رقم ١٨ ص ٥٢١، هيئة تحكيم القاهرة ٣ إبريل ١٩٥٥ ـ مدونة الفكهانى جـ١/١ رقم ٤٠٥ ص ١٢ هيئة تحكيم القاهرة ٦ فبراير ١٩٥٥ مدونة الفكهانى جـ١/١، رقم ٣٩٨ ص ٥٠٦.

بين صاحب العمل والعامل عليها فى العقد المبرم بينهما، وقد يتضمن النص عليها بمعرفة المشرع وإلزام رب العمل بها فى عقد العمل الفردى أو المشترك[(١)]. وقد يلزم رب العمل نفسه بها إذا نص عليها فى لائحة النظام الأساسى للعمل. غير أن صاحب العمل ليس ملزمًا بأن يضمن مثل هذه اللائحة نظامًا خاصًا لترقية العمال وعلاواتهم فلائحة النظام الأساسى للعمل خاصة بتنظيم معاملة العمال فيما يتعلق مثلاً بمواعيد الحضور والانصراف ساعات العمل وفترات الراحة أى المسائل الإدارية المتعلقة بتشغيل العمال والتى تتصل بالعمل مباشرة، وأما المسائل المالية فقد نظمها القانون فى فصل خاص بها ولم يتضمن هذا التنظيم ما يشير إلى إلزام رب العمل بأن يضع نظامًا للترقية[(٢)].

---

(١) ما نص عليه القرار بقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام من منح العاملين علاوات دورية فى أول يناير غير أنه يرهن مبأ منح هذه العلاوات أو عدم منحها أو تقرير منح نسبة معينة منها، بقرار يصدر من مجلس إدارة الشركة فى ختام كل سنة مالية فى ضوء المركز المالى للشركة وما حققته من أهداف (م ١/٢٤).

(٢) ومع ذلك فتقر محكمة النقض فى حكمها بتاريخ ٢٠ يونيو ١٩٥٧م ـ مجموعة أحكام النقض السنة الثانية، العدد الثانى رقم ٦٨ ص ٦٠٤ على أنه: «لم يقصد من لائحة تنظيم العمل ومعاملة العمال المشار إليها فى المادة ٣١ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢م "الخاص بعقد العمل الفردى" إلا: أ) تنظيم أداء العمل ومعاملة العمال بالنسبة لمواعيد عملهم وأوقات راحتهم فلا يتعدى هذا التنظيم إلى المسائل المالية المتعلقة بترتيب الوظائف وإنشاء الدرجات ومنح الترقيات العلاوات الدورية لأنه يخرج عن مؤدى تلك المادة».

ـ ولكنها ذكرت فى حكم آخر (نقض ١٨ إبريل سنة ١٩٥٧ ـ مجموعة أحكام النقض رقم ٤٤ ص ٤٢٦، نقض ٢٢ ديسمبر سنة ١٩٦٠م ـ مجموعة أحكام النقض س=

ولكنه إذا قام صاحب العمل اختياريًا بتضمين مثل هذا الكادر للائحة فيتقيد به وبما يفرضه من علاوات دورية ويجب عليه أن يمنح العاملين لديه علاواتهم الدورية ويحق للعمال مطالبته قضائيًا بها إذ أنها تعتبر فى هذه الحالة جزء لا يتجزأ من الأجر وبالتالى فهى حق للعمال وليس لرب العمل أن يحرمهم منها لأى سبب من الأسباب[١].

= ١١، ع ٣ رقم ١٠٨، ص ٦٦١ على أنه: «يجب أن لا يؤخذ هذا المبدأ على إطلاقه إذ ليس المقصود منه عدم إمكان تضمين اللائحة مثل هذه القواعد المتعلقة بمنح الترقيات والعلاوات، إنما المقصود منه هو عدم إلزام صاحب العمل بتضمين اللائحة مثل هذه القواعد كما ادعى العمال فى القضية الصادر فيها الحكم».

راجع فى ذلك د/ محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، فقرة ٢١٦ ـ د/ إسماعيل غانم، قانون العمل فقرة ٨٦ طبعة ١٩٦١ ـ ١٩٦٢م ـ د/ محمد عمران، شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ص ٣٤٧ طبعة ١٩٧٠م.

كما يذهب عموم القضاء إلى الأخذ بهذا الرأى وانظر فى ذلك: هيئة تحكيم المنصورة فى ١٩٥٣/٣/١١م النزاع رقم ١٩٥٣/٨م ـ مدونة الفكهانى ـ المجلد الأول القاعدة ٤٠٣، هيئة تحكيم القاهرة فى جلسة ١٩٥٥/٥/٣ النزاع رقم ٢٩٠ لسنة ١٩٥٤م ـ مدونة الفكهانى ـ المجلد الأول القاعدة رقم ٤٠٥. وفى نفس المعنى هيئة تحكيم القاهرة فى النزاع رقم ٦٣ لسنة ١٩٥٣م ـ مدونة الفكهانى ـ المجلد الأول ـ القاعدة رقم ٤٢٥.

وانظر أيضًا د/ سعد عبدالسلام هلب، شرح عقد العمل فى القانون الموحد فقرة ٦ طبعة ١٩٥٩ ـ د/ محمد حلمى مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية فقرة ٣٠٢ الطبعة الرابعة ١٩٦١م ـ د/ إسماعيل غانم، قانون العمل فقرة ٨٦ ص ١٦٤ طبعة ١٩٦٢/٦١م ـ د/ فتحى عبدالصبور، الوسيط فى قانون العمل الفردى فقرة ١٣٦ ـ ط ١٩٦١م ـ د/ على العريف، شرح قانون العمل فى ج. م. ع. مصر جـ١ فقرة ١٥٠ طبعة ١٩٦٣م.

(١) راجع فى هذا المعنى: القاهرة الابتدائية ١٥ إبريل ١٩٥٧ ـ مدونة الفكهانى جـ١/١ رقم ٤٢٤ ص ٥٢٥.

ولكن هل يترتب على قيام صاحب العمل بمنح عماله علاوات دورية بصفة معتادة ولمدة طويلة أن يصبح ملتزمًا بها ولو لم يكن منصوصًا عليها فى عقد العمل سواء الفردى أو المشترك أو فى لائحة النظام الأساسى للعمل؟

أى هل يجوز أن ينشأ إلزام رب العمل بمنح علاوات دورية لعماله بسبب العرف؟

للإجابة على هذا التساؤل نجد أن الفقه والقضاء اختلفوا حول جواز ذلك على الوجه الآتى:

ذهب بعض من الفقه والقضاء المصرى إلى نفى ذلك. أى لا يلتزم صاحب العمل بمنح عماله علاوات دورية لمجرد جريان عادته على منحها لهم مدة طويلة.

ويستند أنصار هذا الرأى على أساس أنه لا يصح أن يقاس الإلزام بالعلاوات الدورية على الإلزام بالمنحة إذ أن إلزام رب العمل بالمنحة التى جرى العرف بمنحها كما ذكرنا[١] إنما يعنى إلزامه بدفع ذات المنحة التى اعتاد صرفها من قبل لا الزيادة عليها. أما العلاوات الدورية فإن إلزام رب العمل يدفعها لمجرد اعتياده على دفعها ينشأ عنها زيادة مستمرة فى أجورهم إذ أن كل علاوة دورية تضاف إلى سابقتها وفى هذا زيادة مستمرة فى الأجور للعمال فى هذا تعديلاً للأجر وهو لا يكون إلا عندما يتفق عليه كل من رب العمل والعامل[٢].

---

(١) راجع فى هذا الكتاب ثالثًا: المنحة ص ؟؟؟ من هذا المبحث.

(٢) راجع فى هذا الرأى: د/ إسماعيل غانم، قانون العمل، فقرة ٨٦ ص ١٦٥، ٦١/١٩٦٢م، تحكيم محكمة الأسكندرية ٢٦ نوفمبر ١٩٥٣م - مدونة الفكهانى جـ١/١ رقم ٣٩٤ ص ٥٠٣، ولقد جاء فى هذالحكم «أنه إذا فرض أن صاحب العمل يعطى عماله علاوات دورية لمدة طويلة فإن هذا لا يعطيهم حقًا مكتسبًا فى انقضاء هذه العلاوات التى لا يوجبها القانون».

وذهب جانب آخر من الفقه والقضاء المصرى إلى القول بأنه لا مانع من نشوء عرف يلزم صاحب العمل بمنح عماله علاوات دورية إذا استمر بصفة دورية ومنتظمة على منح عماله علاوات ثابتة بحيث نشأ اعتقاداً بإلزامه بمداومة منح هذه العلاوات مع ضرورة التأكد من توافر شروط هذا العرف وبالتالى يحق للعمال المطالبة بها وخاصة أنهم ينظمون حياتهم وأعبائهم المالية على أساسها(١).

---

(١) انظر فى هذا الرأى: د/ محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل فقرة ٢١٦ طبعة ١٩٦٠م ـ د/ محمود جمال الدين زكى، عقد العمل فى القانون المصرى فقرة ١٧ طبعة ١٩٥٦ ـ د/ حسن كيره، أصول قانون العمل ص ٥٢١ طبعة ١٩٧٩م ـ د/ محمد عمران، شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ص ٤٨ طبعة ١٩٧٠م د/ إهاب إسماعيل، شرح قانون العمل ص ٢٩٨ طبعة ١٩٧٥ ـ راجع هيئة تحكيم القاهرة فى النزاع رقم ٢٧٦ سنة ١٩٥٤م فى ١٩٥٥/٦/٢٦ ـ مدونة الفكهانى ـ المجلد الأول ـ القاهدة ٤١٠ ـ انظر ما قضت به هيئة تحكيم القاهرة فى النزاع ٢٦٦ لسنة ١٩٥٤م، فى جلسة ١٩٥٦/٥/١٥م ـ مدونة الفكهانى ـ المجلد الأول ـ القاعدة رقم ٤٠٩. وراجع ما قضت به محكمة استئناف القاهرة فى النزاع رقم ٩٦ لسنة ١٩٥٧م ـ موسوعة الهوارى الجزء الأول القاعدة رقم ٨٦.

«لقد أشار الدكتور/ حسن كيره فى هامش (٢) من كتابه أصول قانون العمل طبعة ١٩٧٩ إلى حكم النقض الصادر فى ١٩٥٧/٤/١٨م الذى جاء فيه: «إذا كانت نقابة العمال لم تقدم ما يدل على قيام عرف يقتضى إلزام رب العمل بوضع كادر لعماله، فإن قرار هيئة التحكيم لا يكون قد خالف القانون إذا قرر أنه لا إلزام على صاحب العمل بأن يضع كادر العمال إلا برضائه».

وقد علق على هذا الحكم الدكتور/ إهاب إسماعيل فى هامش (٢) من كتابه شرح قانون العمل ص ٢٩٨ طبعة ١٩٧٥م طبعة ١٩٧٥م بقوله: «ونحن لا نرى هذا الحكم قاطعًا فى المناسبة التى أشير إليها بسببها فهو يتعرض لمدى التزام صاحب العمل بوضع كادر للعمال أكثر من تعرضه صراحة للمعنى الذى نبحثه».

ولكنى أرى أن هذا الحكم يقصد من وجوده فى هذا الموضع أنه يفهم من حسب مفهوم المخالفة أنه لو تمكنت نقابة العمال من إثبات قيام العرف لكان حكم هيئة التحكيم غير صحيحًا. ومعنى ذلك أن محكمة النقض تؤيد الرأى القائل بأن إلزام صاحب العمل بمنح العلاوات الدورية يمكن أن ينشأ عن العرف وبالتالى فالإشارة إلى هذا الحكم جاءت فى موضعها الصحيح.

(ب) ما هو أساس الإلزام بعلاوة غلاء المعيشة وعلاوة الأعباء العائلية؟

ذهب المشرع إلى النص صراحة بعكس العلاوة الدورية على اعتبار علاوة غلاء المعيشة وعلاوة الأعباء العائلية من صور الأجر.

فقد نص المشرع فى التقنين المدنى المصرى فى المادة ٦٨٣/٢ على اعتبار العلاوات التى تصرف لمستخدمى المحال التجارية بسبب غلاء المعيشة جزءاً لا يتجزأ من الأجر.

كما نص فى المادة ٦٨٣/٣ بأن علاوة الأعباء العائلية لا تعتبر جزءا من الأجر إلا إذا كانت مقرره فى عقود العمل الفردية أو لوائح المصنع أو جرى العرف عليها حتى أصبح عمال المصنع يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعًا.

ونص المشرع فى المادة الأولى من قانون العمل بأنه يقصد بالأمر «كل ما يتقاضاه العامل لقاء عمله مهما كان نوعه مضافًا إليه جميع العلاوات أيا كان نوعها». ولقد وضحت هذه المادة صراحة أن العلاوات التى تصرف للعامل من قبل صاحب العمل بسبب الأعباء العائلية أو بسبب غلاء المعيشة جزءاً لا يتجزأ من الأجر.

وبمقارنة نصوص التقنين المدنى ونصوص قانون العمل المذكورة سابقًا نجد أن قانون العمل كان أكثر شمولاً وعامًا من التقنين المدنى حيث نص على اعتبار العلاوات بوجه عام جزءاً من الأجر أيا كان مصدرها.

ومما سبق يتضح لنا أن المشرع أسبغ على علاوة غلاء المعيشة وعلاوة الأعباء العائلية وصف الأجر ولكن لو راجعنا المدلول القانونى للأجر والتى يجعل الأجر مقابل عمل لوجدنا أن علاوة الأعباء العائلية وعلاوة غلاء المعيشة لا يصدق عليها وصف الأجر لأنها لا تمثل مقابلا للعمل وإنما تستند إلى أسباب وعوامل خارجية عنه ومتفاوتة

بين العمال كالزواج وكثرة الأولاد ورغبة المشرع فى تمكين العامل فى الحصول على نفس المزايا والضمانات المقررة للأجر بخصوص هاتين العلاوتين[١]. كل هذا بالإضافة إلى الطابع الحيوى للأجر حيث يساهم فى توفير معاش العامل ومعاش أسرته هى التى دفعت المشرع إلى إضفاء وصف الأجر حكمًا واعتباراً على هاتين العلاوتين[٢].

وخلاصة القول: أن مصدر الإلزام فى علاوة غلاء المعيشة والأعباء العائلية قد يكون نص المشرع كما هو الشأن فى إعانة المعيشة الشاملة فى الوقت ذاته الإعانة للأعباء العائلية المقررة لعمال القطاع الخاص الخاضعين لقانون العمل بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١م[٣].

كما قد يكون مصدر الإلزام أيضًا هو عقد العمل الفردى نفسه أو عقد العمل المشترك أو لائحة التنظيم الأساسى للعمل التى يصدرها صاحب العمل بمحض إرادته ويقرر فيها الحق للعمال فى مثل هذه العلاوات وبالتالى يقيد نفسه بذلك. أو يكون مصدر الإلزام العرف حسب الرأى الراجح قياسًا على ما هو مقرر فى شأن المنحة. وفيما عدا ذلك يقع إلزام على صاحب العمل[٤].

هذا ويترتب على اعتبار العلاوات ملزمة لرب العمل أنه لا يستطيع الامتناع عن دفعها استناداً إلى خسارته. لأنها تعتبر جزءاً من

---

(١) راجع فى هذا د/ إسماعيل غانم، قانون العمل فقرة ٨٥ ص ١٦٣ د د/ حسن كيره، أصول قانون العمل ص ٥٢٢ طبعة ١٩٧٩م.

(٢) راجع فى ذلك د/ حسن كيره، أصول قانون العمل ص ٤١٠، ص ٥٢٢ طبعة ١٩٧٩م.

(٣) راجع د/ حسن كيره، أصول قانون العمل ص ٤٧٣ حتى ص٤٨٣ طبعة ١٩٧٩م.

(٤) راجع د/ حسن كيره، أصول قانون العمل ص ٥٢٢ طبعة ١٩٧٩م.

الأجر ويحق للعمال المطالبة قضائيًا بإلزام رب العمل بدفعها لهم. كما أنه يترتب على اعتبارها جزءاً من الأجر أن تخضع للأحكام المقررة لحماية الأجر.

خامساً: الوهبة:

تعريف: الوهبة هي مبلغ من النقود أو أي شيء يحصل عليه العامل من العملاء الذين يتعامل معهم مقابل قيامه بخدمتهم أو يقوم أصحاب الأعمال بتحصيله من العملاء لحساب العمال.

وبهذا تختلف الوهبة عن المنحة فالذى يقوم بأداء الوهبة هو العميل لا رب العمل في حين أن الذى يقوم بأداء المنحة هو رب العمل[1].

كما تختلف الوهبة عن الرشوة التى تكون مستترة فى خفية عن صاحب العمل وبقصد حصول العميل غالبًا على منفعة على حساب صاحب العمل أو على حساب مصلحة العمل أو حسن سيره[2].

ويطلق على الوهبة فى اللغة الدارة تسمية «البقشيش».

ومن التعريف السابق يتضح لنا أن الوهبة تبرعية فالذى يقوم بأدائها هو العميل يعبر به عن رضاه عن خدمة العامل له دون أن يكون ملتزمًا بأدائها.

ولكن الهبة قد تكون ملزمة للعميل فى بعض الأحيان. فما هو مصدر الإلزام للعميل؟

---

(١) راجع فى ذلك المنحة فى هذا المطلب ص ٣٠٦.

(٢) انظر فى ذلك د/ حسن كيره، أصول قانون العمل هامش (٢) ص ٥١٤.

وفى الفقه الفرنسى: Durnad, et, Vitu, op, cit, t, II, N., 369 - p. 701

للبحث عن مصدر الإلزام بالنسبة للوهبة يلزم الرجوع إلى المشرع لإيضاح موقفه من ذلك. فنجد أن المادة ١/٨ عمل نصت على أن الأجر يشمل «**الوهبة التى يحصل عليها العامل اذا جرت العاده برفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديدها. وتعتبر في حكم الوهبه النسبه المئويه التي يدفعها العملاء. مقابل الخدمه في المنشآت السياحيه.**

ويصدر قرار من المدير المختص بالاتفاق مع المنظمه التقاييه المعنيه بكيفيه توزيعها علي العاملين، وذلك بالتشاور مع الوزير المعني»

كما نص فى المادة ١/٦٨٤ فى التقنين المدنى على أنه: «لا يلحق بالأجر ما يعطى على سبيل الوهبة إلا فى الصناعة أو التجارة التى جرى فيها العرف بدفع وهبة ويكون لها قواعد تسميح بضبطها».

وبمراجعة نصوص المادتين المذكورتين سابقًا نجد أن نص قانون العمل أعم وأشمل من نص التقنين المدنى لأنه تكلم عن الوهبة عامة أما التقنين المدنى فتكلم عن الوهبة فى الصناعة أو التجارة[١]. كما يشترط المادتين المذكورتين لكى يلتزم العميل بدفع الوهبة أن يجرى العرف بدفعها بشرط أن تكون له قواعد تسمح بتنظيمها. أى مصدر الإلزام هنا العرف.

ولكن مصدر الإلزام للعميل قد لا يكون العرف وحده قد يكون مصدر الإلزاء للعميل هو صاحب العمل نفسه حيث يستلزم صاحب العمل من العميل دفع وهبة مقابل الخدمة التى يؤديها العامل له كنسبة ٥٪ أو ١٠٪ التى قد يضيفها صاحب العمل إلى فاتورة

---

(١) نص المادة ١/٦ عمل، ليس إلا ترديداً لنص المادة ١/٦٨٤ مدنى مصرى إلا أنه يفضله من حيث الصياغة لأنه يطلق حكم اعتبار الوهبة أجراً فى شق الأعمال إذا توافرت الشروط المطلوبة. دون أن يقصره على دائرة الصناعة أو التجارة وحدهما كما ذهبت المادة ١/٦٨٤.

الحساب فى بعض المطاعم والمقاهى فهنا يصبح العميل ملزمًا بدفعها[١].

على ذلك نجد أن الوهبة يقوم بدفعها العَميل ليس صاحب العمل إلى العامل كما لا تربطه بالعامل علاقة تبعية قانونية تتمثل فى عقد العمل الذى هو بين العامل وصاحب العمل.

وإذا كان العميل يدفع الوهبة تبرعًا للعامل، وليس مقابل عمل فهل تعتبر الوهبة بالرغم من ذلك جزءاً من الأجر؟ وما هى شروط اعتبارها جزءاً من الأجر؟

لقد تعرض المشرع المصرى للوهبة ومدى اعتبارها جزءاً من الأجر فنص المادة ٦٨٤ مدنى على أنه:

« ١) لا يلحق بالأجر ما يعطى على سبيل الوهبة إلا فى الصناعة أو التجارة التى جري فيها العرف بدفع وهبة وتكون لها قواعد تسمح بضبطها.

٢) وتعتبر الوهبة جزءاً من الأجر إذا كان ما يدفعه منها العملاء إلى مستخدمى المتجر الواحد يجمع فى صندوق مشترك ليقوم رب العمل بعد ذلك بتوزيعه على هؤلاء المستخدمين بنفسه أو تحت إشرافه.

٣) ويجوز فى بعض الصناعات كصناعة الفنادق والمطاعم والمشارب ألا يكون للعامل أجر سوى ما يحصل عليه من وهبة وما يتناول من طعام».

---

(١) راجع د/ إهاب إسماعيل، شرح قانون العمل ص ٣٠١ طبعة ١٩٧٥م. د/ حسن كيره، أصول قانون العمل ص ٥٢٦ طبعة ١٩٧٩م.

كـمـا نص فى المادة ٨/١ من قـانون العـمل السـابق ذكـره علي اعتبارالوهبه اجرا.

ويتـضح لنـا من نـص المادتـين المذكـورتين أنـه يشـتـرط توافـر شرطين فى الوهبة حتى يمكن إلحاقها بالأجر واعتبارها جزءاً منه[1] وهما:

أولا: جريان العادة بدفعها:

وهـذا الشـرط يدفـعـنا إلى بيـان المقصـود من هـل المقصـود به العـرف بمعـناه الاصطـلاحى الدقـيق أو المقـصـود به هـنا مـجـرد العـادة؟

اختلف الفقـهـاء حول طبـيعـة العـاده المطلوب فمنـهـم من يرى أن العـاده المطلوب هنا هو العـرف بمعناه القـانونى الدقـيق[2]. فلا يكفى تكرار دفع الوهبـة وانتظـامـه مـدة كـافيـة بل يجـب كـذلك أن ينشأ اعـتقـاد فى إلزام العـميل بهذا الدفع، ولذلك لا يعـتبـر أجراً ما يدفعـه

---

(١) راجع د/ إسماعيل غانم، قانون العمل فقرة ٨٨ طبعة ١٩٦١/١٩٦٢م - د/ محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل فقرة ٢١٠، ٢١١ طبعة ١٩٦٦م - د/ حسن كيره، أصول قانون العمل ص ٥٢٥، ٥٢٦، طبعة ١٩٧٩م - د/ فتحى عبدالصبور، الوسيط فى عقد العمل الفردى فقرة ٢١٢ طبعة ١٩٦١ - د/ عبدالودود يحيى، شرح قانون العمل فقرة ٦١ طبعة ١٩٦٤م - د/ محمد حلمى مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية فقرة ٢٨٦ طبعة ١٩٦١م.

(٢) أى يلزم توافـر أركـان العـرف وهما الاعتيـاد على دفع الوهبة، الاعتقـاد فى إلزام الوهبة.

العـمـيـل من وهبـة تفـضـلاً وتلطـفًـا منـه دون أن يـجـرى العـرف بدفـعـها[١].

ولكن يرى البعض الآخر إنما يقـصـد بالعـاده أن تجـرى عـادة العـمـلاء بدفعـهـا بحيث يكون ذلك قد روعـى عند تقدير الأجر الذى يحل عليـه العامل سواء كان دفعها ملزمًا أو غير ملزم[٢].

ولكن يبدو أن الرأى الأولى بالترجيح هو الرأى الثاني حيث يلزم تـوافر العـاده بأن تجري عاده العملاء يدفعـها حيث بطلب المشرع توافر العاده وذلك من خلال النص عليه صراحة فى المادتين ٦/١ عمل، ٦٨٤ مدنى مصرى.

ثانيا: يجب أن تكون للوهبة قواعد تسمح بضبطها:

وهذا الشرط أمر ضرورى لاعتبار الوهبة جزءًا لا يتجزأ من الأجر وكـيف يمكن اعـتبـارها كذلك إذا لـم تكن لهـا قـواعـد تسمح بـضبطهـا وتحديد قيمـتـها. إذ الوهبة تدخل فى اعتبار صاحب العمل عند تقدير أجر العـامل سواء بإعـفـائه من دفع أجر للعـامل اكـتـفـاءً بالوهبـة التى يحصل عليها. أو بتـخفيض مقدار ما يدفعه من أجر. كما يترتب على اعتبار الوهبة جزءًا من الأجر تحديد حقوق كثيرة للعامل كمقدار الأجر الذى يستحقه أثناء أجازاته العادية أو المرضية.

---

(١) راجـع فـى هـذا المعنـى: د/ حسـن كـيـره، أصـول قـانون العـمـل، ص ٥٢٦ طبـعـة ١٩٧٩م ـ د/ أكـثم الخـولى، دروس فى قـانـون العـمـل هامش (١) ١٦١ طبعة ١٩٥٧م.

(٢) راجع فى هذا الرأى: د/ محـمـود جمـال الدين زكى، عـقد العمل فقرة ٣١ ٧١ طبعة ١٩٥٦م ـ د/ محمد حلمى مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية فقرة ٢٨٦ ص ٣٠٦ طبعة ١٩٦١ ـ د/ إسماعيل غانم، قانون العمل، فقرة ٨٨ ص ١٦٨ طبعة ١٩٦٢/١٩٦١م.

كما أنه لا يهم الطريقة التى تتحد على أساسها الوهبة فلا يلزم أن تكون الوهبة معلومة بنسبة مئوية معينة من قيمة الحساب وإنما يكفى وجود أسس أو مظاهر تسمح بتحديد مقدارها ورقابتها[١].

ولا يلزم أن يحدد العرف كذلك القواعد التى تسمح بضبطها فليس ما يمنع من أن يحدد عقد العمل نفسه هذه القواعد بل أن المشرع يصرح بإمكان ذلك (م ١/٨ عمل).

حيث نص على أنه: «يصدر قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بالإتفاق مع وزير السياحة والمنظمة النقابية المتصلة بكيفية توزيعها على العاملين».

واذا توافر الشرطان المذكوران فإن الوهبة تعتبر جزءاً لا يتجزأ من الأجر سواء كانت مكملة للأجر الأصلى أو كانت هى الأجر النقدى الوحيد. وبالتالى تخضع لأحكام الأجر. ومن ثم يجب إدخال الوهبة فى حساب الأجر ولا يجب أن يقل ما يحصل عليه العامل من أجر ووهبة عن الحد الأدنى للأجور. وإلا التزم صاحب العمل بإكمال النقض[٢].

ولكن نصت المادة ٢/٦٨٤ من القانون المدنى على أنه: «تعتبر الوهبة جزءاً من الأجر إذا كان ما يدفعه منها العملاء

---

(١) راجع د/ إسماعيل غانم فى هذا الرأى، عقد العمل فقرة ٨٨ ص ١٦١ طبعة ١٩٦٢/١٩٦١م.

(٢) راجع فى المعنى د/ إسماعيل غانم، قانون العمل فقرة ٨٨ ص ١٨١ طبعة ١٩٦١ - ١٩٦٢م، وانظر فى رفض تقرير هذه الزيادة بالنظر إلى معقولية الأجر التى تمثله الوهبة فى ضوء تلك الظروف وهذا العرف، تحكيم القاهرة ١٤ مايو ١٩٥٣، المحاماة س ٣٣ ع ١٠ رقم ٧١٠ ص ١٥٧٨.

إلى مستخدمى المتجر الواحد يجمع فى صندوق مشترك ليقوم رب العمل بعد ذلك بتوزيعه على هؤلاء المستخدمين بنفسه أو تحت إشرافه».

من النص السابق هل يكفى وجود الصندوق المشترك لاعتبار الوهبة جزء من الأجر دون شرط توافر العرف أم أن هذا لا يغنى عن ضرورة توافر العرف أيضًا ؟

اختلف فقهاء القانون فى الإجابة على هذا التساؤل على الوجه الآتى:

ذهب رأى من الفقه: إلى القول بأن الوهبة تعتبر فى هذه الحالة جزءاً لا يتجزأ من الأجر وتأخذ حكم الأجر حتى ولو لم تجر العادة بدفعها للعمال. لأن أصحاب هذا الرأى يرون أن حالة الصندوق المشترك حالة مستقلة عن حالية جريان العرف والانضباط(١).

كما ذهب رأى آخر من الفقه ويؤيده عموم القضاء: إلى أن الوهبة لا تعتبر جزءاً من الأجر إلا إذا توافر شرطى العرف ووجود قواعد تسمح بضبطها. لأن أصحاب هذا الرأى يرون أن هذه الصورة لا تتعارض مع ما هو متشرط أصلاً من جريان العرف بالوهبة ووجود قواعد تسمح بضبطها فهذه الصورة ما هى إلا قرينة يقيمها المشرع على توافر هذين الشرطين دون التحمل بعبء إثبات ذلك لأن القول بغير ذلك ما هو إلا

---

(١) راجع فى هذا الرأى: د/ محمود جمال الدين زكى، عقد العمل فقرة ٣١ ص ٧٣ - د/ محمد حلمى مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، فقرة ٢٨٦ ص ٣٠٧ طبعة ١٩٦١ - د/ على العريف، شرح قانون العمل (ج. ع. م. مصر) جـ١ فقرة ١٠ ص ٢٩١، ٢٩٢ طبعة ١٩٦٣م.

إهدار لما نصت عليه كل من المادتين ٦٨٤ من القانوني المدني والمادة الأولى من قانون العمل[1].

وهذا الرأى الأخير هو الراجح والأولى بالاتباع فى نظرنا لما أستند إليه من أدلة وحجج منطقية وعقلية أدت إلى تعرية الرأى الآخر.

ولكن فى حالة ما إذا كانت الوهبة لا تدفع مباشرة إلى العامل وكانت تجمع فى صندوق مشترك ليقوم رب العمل بتوزيعها على العمال. هل يحق لصاحب العمل أن يقتطع لنفسه جزءاً أم ليس له هذا الحق؟

الأصل أن الوهبة إذا كانت ملزمة للعملاء فيجب أن تؤول حصيلتها كاملة إلى العمال لا إلى رب العمل لأنها موجهة إليهم ولأنها تدخل فى الاعتبار عند تقدير أجورهم بل قد تكون هى أجرهم النقدى الوحيد[2].

---

(١) راجع فى هذا الرأى: د/ حسن كيره، أصول قانون العمل ص ٥٢٧، ٥٢٨ طبعة ١٩٧٩ - د/ إسماعيل غانم، قانون العمل، فقرة ٨٨ طبعة ١٩٦١/١٩٦٢ - د/ محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ص ٣٤٢ - ٣٤٣ طبعة ١٩٧٠م - د/ كامل بدوى، قانون العمل، فقرة ٢٠٩ طبعة ١٩٥٥م - د/ أكثم الخولى، دروس فى قانون العمل، بند ٩٩ ص ١٦٣ طبعة ١٩٥٧م.

وانظر فى ذلك أيضًا: محكمة القاهرة الأبتدائية، فى القضية رقم ١٠١١ سنة ١٩٦١ فى ١٩٦٢/١/١٠م - موسوعة الهوارى فى الجزء الثانى - القاعدة ٢١٢، محكمة شئون العمال الجزئية فى القضية رقم ١٥٧٢ سنة ١٩٦٠ فى ١٩٦٠/٥/١٧ - موسوعة الهوارى الجزء الأول القاعدة ١٠٤.

(٢) راجع فى ذلك د/ حسن كيره، أصول قانون العمل ص ٥٢٨ طبعة ١٩٧٩م.

لقد أثيرت هذه المسألة فى أول الأمر فى فرنسا، فكثيراً ما كان صاحب العمل يتفق مع العمال على استئثاره بالوهبة كلها أو بعضها بحجج واهية منها كمقابل استهلاك الأدوات أو كسرها أو تلفها مثلاً. وكان القضاء الفرنسى يقضي بصحة مثل هذه الاتفاقات التى تعطى لرب العمل الحق فى الحصول على نسبة معينة من الوهبة التى هى فى الأصل حق للعمال وحدهم، وذلك استناداً إلى قاعدة العقد شريعة المتعاقدين. وبهذا الأسلوب لم يتمكن القضاء الفرنسى من أن يوفر الحماية القانونية للعمال. فتدخل المشرع الفرنسى لإقرار الحماية اللازمة وذلك بالنص فى القانون الصادر فى ٢ إبريل سنة ١٩٤٧م على تحريم الاتفاقات التى تعطى لرب العمل الحق فى الحول على نسبة معينة من الوهبة لأى سبب كان(١).

أما المشرع المصرى فقد حاول السير على نهج المشرع الفرنسى بقصر الوهبة على العمال المتصلين مباشرة بالعملاء. ولكنه ما لبث أن تراجع حيث نص فى المادة ٩٥١ من المشروع التمهيدى للمجموعة المدنية على أنه: «إذا أنشأ رب العمل نظام الصندوق المشترك أو نظاماً آخر، تضاف بمقتضاه من حساب العملاء نسبة معينة من هذا الحساب نظير الخدمات المؤداة إليهم، وجب عليه ألا يوزع المبالغ المتجمعة بهذه الصفة وكذلك المبالغ التى يدفعها العملاء باختيارهم لهذا الغرض، إلا على العمال الذين يكون لهم اتصال مباشر بالعملاء وكان العملاء من قبل ينقدونهم عادة هذه المبالغ مباشرة».

---

(١) راجع فى ذلك:

Durand, et, Vitu, op, cit, No, 360, pp - 703 - 707.

Gamerlynck, et, léon - Gaen, op, cit, No 221.

ولكن قامت لجنة المراجعة بحذف هذا النص دون أن توضح أسباب هذا الحذف. ولهذا أصبح التقنيين المدنى خالى من النص على حكم لهذه المسألة ولذا يلزم الرجوع إلى القواعد العامة. التى ترى صحة الاتفاقات التى تبيح لأصحاب الأعمال الاستئثار بالوهبة كلها أو بجزء منها لأنها لا تخالف النظام العام.

وهذا الاتجاه يؤيده معظم الفقهاء القانونيين المصريين وكذلك القضاء المصرى[١] بشرط ألا يقل أجر العامل عن المستوى المعقول بالنظر إلى الظروف الاقتصادية للمحل وإلى عرف المهنة والمنفعة[٢].

ولقد ذهب جانب من الفقه فى مصر إلى القول بأنه فى القواعد العامة ما يمنع رب العمل من الاستئثار بجزء من الوهبة لنفسه. وينتهى أصحاب هذا الرأى إلى القول بأنه يترتب على تطبيق القواعد العامة

---

(١) راجع فى هذا الرأي: د/ محمد حلمى مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية فقرة ٢٨٦ ص ٣٠٨ طعة ١٩٦١م - د/ إسماعيل غانم، قانون العمل، فقرة ٨٨ ص١٧١ - ١٧٢ طبعة ١٩٦١/١٩٦٢م - د/ فتحى عبدالصبور، الوسيط فى عقد العمل الفردى فقرات ١٤٠، ١٤١ طبعة ١٩٦١م - د/ على العريف، شرح قانون العمل، جـ١ فقرة ١٤٠ ص ٣٩٤ طبعة ١٩٦٣ - د/ حسن كيره، أصول قانون العمل ص ٥٢٩ - ٥٣٠ طبعة ١٩٧٩م.

كما يذهب القضاء عموماً إلى الأخذ بهذا الرأى: هيئة تحكيم المنصورة فى ١١/٣/١٩٥٣ النزاع رقم ٨/١٩٥٣م مدونة الفكهانى، المجلد الأول القاعدة ٤٠٣.

(٢) قارن د/ أكثم الخولى، دروس فى قانون العمل فقرة ٩٩ ص ١٦٤، ١٦٥ طبعة ١٩٥٧م.

بطلان الاتفاقات التى تعطى لرب العمل الحق فى الاختصاص لنفسه بجزء من الوهبة[١].

ونرى أن الرأى الأول هو الراجح لما أستند إليه من أدلة راجحة تتسم بالمنطق والواقع حيث لم يوضح لنا الرأى الأخير ما هى هذه القواعد العامة التى تبطل هذا الاتفاق ولذا فإنه رأى لم يستند إلى أدلة واضحة.

ولكن نرى أنه يجب أن يتدخل المشرع المصرى ليحسم هذه المسألة ويتدخل بالنص التشريعى لوضع ضابط لها ولا يجب تركها للقواعد العامة لأنها قد تؤدى إلى إهدار حقوق العمال وخاصة أنهم دائمًا الطرف الضعيف فى مواجهة رب العمل. ولا مانع من أن يتدخل المشرع ويحدد نسبة معينة لا يتجاوزها رب العمل عند آتفاقه مع العمال على استئثاره بجزء من الوهبة مع النص على تحريم استئثار صاحب العمل بكل الوهبة لأن فى ذلك إهدار لحقوق العمال. والأخذ بهذا الرأى لا يؤدى إلى إجحاف حقوق أصحاب الأعمال كما ذهب النص الفرنسى - الذى حرم عليهم الاستئثار بأى جزء من الوهبة ـ لأنه يسمح له بجواز الاتفاق على الاستئثار بنسبة معينة لا يتجاوزها قد تكون مقابل استهلاك أو كسر الأدوات وغيرها.

وفى نفس الوقت يحمى حقوق العمال لأنه يسمح لهم بالحصول على حقهم فى الوهبة ومنع صاحب العمل من الاستئثار بها بأكملها.

---

(١) راجع فى هذا الرأى: د/ محمود جمال الدين زكى، عقد العمل فقرة ٣١ ص ٧٦-٧٧ ـ د/ سعد عبدالسلام حبيب، شرح عقد العمل فى القانون الموحد فقرة ٤١ ص ١٠٢ ـ ١٠٥ طبعة ١٩٥٩م.

كيف يتم توزيع الوهبة؟

ذهب المشرع الفرنسى إلى قصر توزيع مبلغ الوهبة على العمال الذين لهم إتصال مبـاشر بالجمهور. حيث نص فى القانون الصادر فى ١٩ يوليو سنة ١٩٣٣ على تحريم الاتفاقات التى يترتب عليها توزيع الوهبة على العمال الذين لا يكونون بحكم عملهم على اتصال بالجمهور[١].

أما المشرع المصرى فقد نص فى المادة ٩٧١ من المشروع التمهيدى للتقنيين المدنى على أن «المبالغ التى يدفعها العملاء نظير الخدمات التى تؤدى إليهم لا توزع إلا على العمال الذين يكون لهم إتصال مباشر بالعملاء»[٢].

وقد حذفت لجنة المراجعة ذلك النص وأصبح التقنيين المدنى خالى من أى نو توضح كيفية توزيع الوهبة على العمال.

ولهذا ذهب غالبية الفقه والقضاء المصرى[٣] إلى القول

---

(١) انظر فى القانون الفرنسى:

Durand, et, Vitu, op, cit., No., 370.

Gamerlynck, et Léon - Gaen, op.. cit. No. 221.

(٢) انظر مجموعة الأعمال التحضيرية جـ٥ ص ١٣٥.

(٣) انظر فى ذلك: د/ محمد حلمى مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية فقرة ٨٦ ص ٣٠٨ طبعة ١٩٦١م - د/ إسماعيل غانم، قانون العمل، فقرة ٨٨ ص ١٧١ - ١٧٢ طعة ١٩٦١/١٩٦٢م - د/ على العريف، شرح قانون العمل، جـ١ فقرة ١٤٠، ٣٩٤ طبعة ١٩٦٣ - د/ حسن كيره، أصول قانون العمل، ص ٥٢٩ - ٥٣٠ طبعة ١٩٧٩ - انظر قرار هيئة تحكيم القاهرة فى ١٢ إبريل ١٩٥٨م - مدونة الفكهانى جـ١/١ رقم ٢٧٤ ص ٣٨١.

بأنه ليس هناك ما يمنع من الاتفاق على توزيع الوهبة على العمال المتصلين مباشرة بالعملاء وكذلك العمال غير المتصلين مباشرة بالعملاء.

وذهب البعض الآخر من الفقه إلى القول أن فى القواعد العامة ما يمنع رب العمل من توزيع الوهبة على العمال غير المتصلين بالعملاء من عماله. ويذهبون إلى بطلان الاتفاق بشأن توزيع الوهبة على غير العاملين المتصلين بالعملاء(١).

ونرى أن الرأى الراجح هو رأى غالبية الفقهاء لأن توزيع الوهبة على العمال المتصلين بالعملاء وغير المتصلين بالعملاء يتصف بالمنطق لأن الخدمات التى تقدم للعميل ما هى إلا حلقات متصلة ببعضها بحيث لا يمكن فصل حلقة عن الأخرى فمثلاً عند قيام الجرسون بتقديم القهوة أو الشاى إلى العميل نجد أن هناك عمال يقومون بإعدادها وصنعها ثم يقوم الجرسون بتوصيلها إلى العميل. ترى هل كان من الممكن أن يؤدى الجرسون الخدمة إلى العمبل دون قيام العامل الغير متصل بالعميل بصنعها طبعًا لا يمكن ولهذا نجد أن المنطق والعدل يريان صحة الاتفاقات التى ترى توزيع الوهبة على العمال المتصلين بالعملاء وغير المتصلين بالعملاء لأن أداء الخدمة متكامل ويتم بمجهود جميع عمال المنشأة سواء كانوا متصلين مباشرة بالعملاء وغير المتصلين ولا يخفى ما

---

(١) راجع فى ذلك: د/ محمود جمال الدين زكى، عقد العمل، فقرة ٣١ ص ٧٦/٧٧ ـ د/ سعد عبدالسلام حبيب ، شرح عقد العمل فى القانون الموحد، فقرة ٤١ ١٠٢ ـ ١٠٥ طبعة ١٩٥٩م.

لأهمية توزيع الوهبة على جميع العمال من زيادة الألفة والتعاون ودرء الحقد بينهم. وبالتالى ترى أن رأى الغالبية هو الراجح والرأى الآخر مرجوح لأنه لم يقدم لنا الدليل الملموس على صحة رأيه.

سادسا: البدل: (م١/٦ عمل)

تعريف: البدل هو كل ما يحصل عليه العامل من صاحب العمل من عوض عما تكبده من مصروفات إضافية أثناء تأدية العمل.

ومن أمثلة ذلك:

بدل السفر[١]، وبدل الانتقال[٢]، بدل المواصلات[٣]،

---

(١) انظر محكمة الإسكندرية الابتدائية فى القضية رقم ١٠٩٧ سنة ١٩٥٥م فى ١٩٥٦/٢/٢٦م، مدونة الفكهانى الجزء الأول، المجلد الأول: القاعدة رقم ٢٤٠.

(٢) انظر هيئة تحكيم القاهرة ١٢ يونيه ١٩٥٥، موسوعة الفكهانى جـ٢، امتيازات العمال رقم ٢٧ استئناف الأسكندرية ٣٠ نوفمبر ١٩٥٩م، موسوعة الهوارى، رقم ١١٠ ص ١٠٥ ـ نقض ٢٣ ديسمبر سنة ١٩٧٢ ـ مجموعة أحكام النقض س ٢٣ ع ٢، رقم ٢٢٨ ص ١٤٦٢.

(٣) انظر: محكمة استئناف القاهرة فى الاستئناف ٢٨٧ سنة ٧٨ ق فى ١٩٦٢/١٢/٦م، موسوعة الهوارى الجزء الأول، القاعدة ٢١١، محكمة استئناف الاسكندرية فى الاستئناف ٣٢٢ لسنة ١٤ ق فى ١٩٥٩/١١/٣٠م موسوعة الهوارى، الجزء الأول القاعدة رقم ١١٠.

بـدل التمثـيـل[١]، بـدل الاستقبـال[٢]، بـدل الأدوات[٣].

ومما سبق نجد أن ما يحصل عليه العامل من بدلات لا يقابلها عمل وبالتالى لا ينطبق عليها وصف عقد العمل. ولهذا فإن ما يحصل عليه العامل لا يمثل أجراً وعليه لا يخضع لأحكام الأجر لأن ما يحصل عليه هو مجرد عوض عما أنفقه من مصروفات بذلها بمناسبة العمل[٤].

---

(١) تذهب بعض الأحكام إلى اعتبار بدل التمثيل جزءاً من الأجر وتلحقه به وهذا هو ما قضت به مثلاً: محكمة النقض فى ٢ فبراير سنة ١٩٧٢م، مجموعة أحكام النقض، س ٢٣ ع ١ رقم ٢٠ ص ١٢٦، انظر محكمة القاهرة الابتدائية فى القضية رقم ١٧٨ سنة ١٩٥٥م فى ١٣/٥/١٩٥٧م، مدونة الفكهانى، المجلد الأول، القاعدة رقم٢٤٢.

فى حين تذهب بعض الأحكام الأخرى إلى عدم اعتبار بدل التمثيل جزءاً من الأجر وهذا هو ما قضت به محكمة القاهرة الابتدائية فى الدعوى رقم ١٩٤ سنة ١٩٥٦م. مدونة الفكهانى، فى المجلد الأول، القاعدة رقم ٢٤١، وانظر: د/ إسماعيل غانم، قانون العمل، بند ٨٩ ص ١٨٢ طبعة ١٩٦١/١٩٦٢م.

(٢) انظر حكم محكمة القاهرة الابتدائية ١٤ يناير سنة ١٩٥٧م، موسوعة الفكهانى جـ٢، امتيازات العمال قضاء ١٩ رقم ٣٣.

(٣) انظر د/ إسماعيل غانم، قانون العمل بند ٨٩ ص ١٧٢ طبعة ١٩٦١/١٩٦٢م.

(٤) Rivers, et, Savatier; op, cit, p. 436 - Brun, et. Galland: op. cit, p. 219 - Ollier, op. cit, p. 201 - Brochard, op. cit. p. 51.

وانظر حكم محكمة النقض الفرنسية فى ١١ مايو ١٩٤٨م.

وفى الفقه المصرى انظر د/ محمود جمال الدين زكى، عقد العمل ص ٥٦ والوجيز ص ٩٢ ـ د/ محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل ص ٣٤٤، طبعة ١٩٧٦م.

وانظر فى القضاء المصرى: محكمة القاهرة الابتدائية، استئناف رقم ٧٠١ لسنة ١٩٦٦م فى ١٦/١١/١٩٦٧م، موسوعة الفكهانى، المجلد الأول، أجر ـ قضاء، ملاحق عمل (٣/٩٧٠) القاعدة ٣٠.

=

ولكن إذا كان ما يحصل عليه العامل من عوض يزيد عما أنفقه فعلاً فهل تعتبر الزيادة أجراً أم تعتبر تبرعا من صاحب العمل؟

ويرى الغالبية فى الفقه المصرى والفرنسى أن القدر الزائد على قيمة البدل الحقيقية أجراً. لأنهم يرون أن هذا القدر فى الواقع زيادة مستترة للأجر الأصلى[١].

ولكن نرى أن القدر الزائد على قيمة البدل الحقيقية ما هى إلا تبرع من صاحب العمل للعامل. فكيف يمكن اعتبار هذه الزيادة أجراً دون أن يقابلها أداء عمل. وقد يقال أن اعتبار هذه الزيادة أجراً إستناداً إلى نية صاحب العمل فى اعتبارها كذلك. ولكن يمكن الرد على هذا الفرض بأنه كيف يمكن الاستدلال والتعرف على نية صاحب العمل فى اعتبار الزيادة أجراً وغالبًا ما يكون البحث فى نية صاحب العمل لمعرفة قده أمراً صعبًا. ثم كيف يمكن اعتبار الزيادة عن البدل الحقيقى أجراً فى حين أن المشرع المصرى لم ينص على أى صورة من صور الإلزام لصاحب

= وانظر خلاف هذا فتوى مجلس الدولة، إدارة الفتوى والتشريع لوزارة العمل. ملف رقم ٣/٥٣ فى ١٩٦٤/٥/١٢م، موسوعة الفكهانى، أجر قضاء عمل (٣/٣٩٨) القاعدة ١٠ حيث أعتبرت الفتوى بدل انتقال المبيت من قبيل متممات الأجر - ما دامت تعطى للعامل لقاء عمله.

(١) انظر فى الفقه المصرى: د/ إسماعيل غانم، قانون العمل، فقرة ٨٩، طبعة ١٩٦٢/٦١م - د/ حسن كيره، أصول قانون العمل، ص ٥٣٢ طبعة ١٩٧٩م - د/ محمد عمران. شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، ص ٣٥٠ طبعة ١٩٧٠م.

وانظر فى الفقه الفرنسى:

Durand, et, Vitu, op., cit, t, II, No, 360, p. 678.

العمل فى اعتبار هذه الزيادة عن قيمة البدل الحقيقية أجراً. ثم كيف يمكن اعتبار هذه الزيادة جزءاً من الأجر فى حين لم ينص على ذلك فى عقد العمل الفردى أو المشترك أو فى لائحة المصنع.

ولهذا نرى إذا كان القدر الزائد عن قيمة البدل الحقيقية مقابل أداء عمل أو تؤدى بطريقة مباشرة إلى زيادة الإنتاجية فإنه يمكن اعتبارها أجراً لأن ذلك يتفق وتعريف الأجر. أما إذا لم تكن الزيادة تقابل عمل فإنها تعتبر تبرع من صاحب العمل وتخضع لأحكام التبرع.

ولذا نجد أن البدل الذى يعطى للعامل مقابل جهد خاص يبذله أو مخاطر معينة يتحملها أو يتعرض لها مثل بدل العدوى أو بدل الحريق أو بدل الخطر الذى يحصل عليه رجال الإطفاء وبدل العمل أيام الأعياد. ودبدل ساعات العمل الإضافية تعتبر جزءاً من الأجر. ويخضع لأحكام الأجر[١]. لأن البدل بهذا المعنى فيه مقومات الأجر فيعتبر صورة. لأنه مقابل جهد خاص يبذله العامل بالنظر إلى طبيعة العمل وظروفه الخاصة.[٢] فهو زيادة فى الأجر بما يتناسب مع هذه الظروف[٣].

---

(١) انظر: د/ إسماعيل غانم، قانون العمل، ص ١٧٣ طبعة ١٩٦١/١٩٦٢م - د/ محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، ص ٣٣٩ طبعة ١٩٦٦م - د/ عبدالودود يحيى، شرح قانون العمل، فقرة ٦٠ طبعة ١٩٦٤م - د/ حسن كيره، أصول قانون العمل ص ٥٣٢ طبعة ١٩٧٩م.

(٢) انظر نقض ٦ يناير سنة ١٩٧١م، مجموعة أحكام النقض س٢٢ ع١ رقم٥ ص٢٣.

(٣) انظر فى الفقه الفرنسى:

Durand, et, Vitu, op, cit, t, II, No, 360, p 679.

المبحث الرابع
ضمانات إستيفاء الأجر

تمهيد:

لما كان الأجر بالغ الأهمية فى حياة العامل. فهو المورد الأساسى لحياته فقد عنى المشرع بحماية الأجر ولم يتركه عرضة للتنفيذ عليه من دائنى العامل أو من رب العمل بدون ضابط. ولهذا قام المشرع بوضع القواعد الخاصة التى تكفل حماية الأجر ومن مظاهر هذه الحماية تقرير امتياز عام للأجور عند استيفائها، ووضع أيضًا ضمانات خاصة ببعض فئات العمال: أهمها الدعوى المباشرة والامتياز الذى قررهما المشرع لعمال المقاول الأصلي أو المقاول من الباطن. كما وضع ضمانات أخرى لحماية الأجر من اقتطاعات صاحب العمل ودائنى العامل.

وسنتناول كل هذه المظاهر المختلفة فى حماية الأجر كل فى مطلب على الوجه الآتى:

المطلب الأول
إمتياز الأجر

لكى تجنب التشريعات العمال الموقف الناشىء من عدم كفاية أموال المدين للوفاء ديونه مما ينتج عنه تزاحم هذه الديون فيما بينها. قرر منذ أوائل القرن الماضى إمتياز لأجورهم[١] فى نطاق معين. ثم تطورت الأحكام الخاصة بالإمتياز بعد ذلك سواء بتوسيع نطاق تطبيقها من حيث المستفيدين أو بتوسيع نطاق الديون المضمونة أو من حيث سرعة الإجراءات التى تتبع فى الوفاء بالديون الأخرى.

ولقد جاء المشرع بأحكام خاصة بالامتياز ولكنها تختلف فى التبقنين المدنيى عنه فى قانون العمل. حيث نص فى المادة ١١٤١ من التقنين المدنى امتيازاً للمبالغ المستحقة للعامل أو للمستحقين عنه على أموال صاحب العمل المنقولة والعقارية بقولها:

١) يكون للحقوق الآتية إمتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار:

(أ) المبالغ المستحقة للخدم والكتبة والعمال وكل أجير آخر من أجرهم ورواتبهم من أى نوع كان عن الستة الأشهر الأخيرة.

(ب) المبالغ المستحقة عما تم توريده للمدين ولمن يعوله من مأكل وملبس فى الستة الأشهر الأخيرة.

(جـ) النفقة المستحقة فى ذمة المدين لأقاربه عن ستة الأشهر الأخيرة.

---

(١) تقرر هذا الامتياز فى فرنسا سنة ١٨٣٨م.

٢) وتستوفى هذه المبالغ مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والترميم، أما فيما بينها فتستوفى بنسبة كل منها ».

أما فى قانون العمل: فقد نص المشرع على حق الامتياز فى المادة السابعة من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م على أنه: « تكون للمبالغ المستحقة للعامل أوالمستحقين عنه بمقتضى أحكام هذا القانون إمتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والترميم »(١).

وبالنظر إلى المادتين المذكورتين يمكن أن نستخلص أحكام الديون المضمونة الإمتياز:

حيث نجد أن المشرع(٢) لم يقرر الإمتياز إلا للأجور المستحقة للعامل على صاحب عمله. وعلى ذلك فإن الإمتياز المقرر فى هذه القوانين ينصرف إلى الأجور دون سواها من حقوق العامل. التى لا يصدق عليها وصف الأجر بالمعنى الدقيق مثل مبلغ التعويض.

ولكن هل المقصود بالأجر الذى يدخل تحت نطاق الإمتياز هو الأجر الكلى أم الأجر الأساسى؟

لقد نشأ خلاف بين القضاء والفقه الفرنسى بشأن شمول الإمتياز للأجر الذى يتخذ شكل مساهمة فى الأرباح فقط. فقد أنكر القضاء

---

(١) تقابل المادة الثانية من قانون العمل ٩١ لسنة ١٩٥٩م.

(٢) انظر المادة ٢١٠١ مدنى فرنسى.

الفرنسى على المساهمة فى الأرباح ضمانها بالإمتياز المقرر فى المادة (٢١٠١) مدنى فرنسى. أى أن القضاء الفرنسى يقصر حق الإمتياز على الأجر الأساسى فقط للعامل.

أما الفقه الفرنسى فينتقد هذا القضاء ويرى أن المساهمة فى الأرباح ما هى إلا عوض عن عمل رغم خضوعها لاحتمالات الربح والخسارة وهى لا تجعل من العامل شريكًا لصاحب العمل. أى أن الفقه الفرنسى يرى أن الإمتياز يشمل الأجر الكلى للعامل[1].

وأرى أنه يجب الأخذ برأى الفقه الفرنسى بحيث يتضمن الامتياز الأجر الكلى الذى يشمل الأجر الأساسى وملحقاته بصرف النظر عن طريقة حسابه وأيا كانت التسمية التى تطلق عليه وهو ما يتفق وموقف القانون المدنى المصرى وقانون العمل.

ولكن ما هو مقدار الأجر المضمون بالإمتياز؟

عند مراجعة المادة ١/١١٤١ مدنى مصرى نجد أنها حددت الأجر الذى يضمن بالإمتياز بأجر الستة أشهر الأخيرة فحسب. أما الأجر المستحق للعامل عن مدة سابقة على الستة الأشهر الأخيرة فيظل دينًا فى ذمة صاحب العمل طالما أنه لم يسقط بالتقادم. ولكنه يكون مجرد دين عادى لا إمتياز له[2].

ولكن ثار جدل فى الفقه والقضاء حول المقصود بالستة أشهر هل المقصود بالستة أشهر الأخيرة هى تلك السابقة لإعلان الحكم بالإفلاس

---

(١) راجع للتفصيل فى القانون الفرنسى:
Durand, et .Vitu, op, cit, p. 654.

(٢) راجع أصول قانون العمل د/ حسن كيره ص ٥٤٥ طبعة ١٩٧٩م.

أو تحقق الواقعة الموجبة لتصفية أموال الدين أم أنها الأشهر الأخيرة من خدمة العامل التى لم يتم الوفاء بأجرها(١).

ذهب رأى إلى أن المقصود بالستة الأشهر الأخيرة هى تلك التى يقصد بها الستة الأشهر السابقة على إعلان حكم الإفلاس. حيث ذهبت محكمة النقض الفرنسية إلى تأييد هذا الرأى متمسكة فى ذلك بالتفسير الضيق لحق الإمتياز. وبما كانت تقضى به نصوص القانون التجارى قبل تعديلها(٢).

ولكن هناك رأى آخر فى الفقه الفرنسى يرى عكس الرأى السابق حيث يرى أن المقصود بالستة أشهر الأخيرة تلك الأشهر الأخيرة من خدمة العامل. وخاصة بعد تعديل القانون التجارى الفرنسى بقانون ١٣يوليو ١٩٦٧م الذى ألغى المادة ٥٢٨ من القانون التجارى(٣).

ولكن على عكس القانون المدنى المصرى والفرنسى نجد أن قانون العمل المصرى رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ فى المادة الخامسة منه لم يقصر

(١) راجع يوسف إلياس حو ـ المرجع السابق ص ٣٥٧ ط ١٩٧٧م.

(٢) - L'ou - vérture de la faillité "Com. 16 Jam. v. 1961 D. 961 - P.171.

وانظر فى الفقه الفرنسى:

Durand et Vitu: op. cit - p - 658 Blaise: op. cit, p 540.

ومن هذا الرأى فى مصر، د/ شمس الدين الوكيل، الموجز فى نظرية التأمينات ص٤١٣ المعارف الأسكندرية ١٩٦٧م.

(٣) انظر فى هذا الرأى: Fernand, Dérrida: Le super-privilége, des salariés Recueil Dalloz - 1973. p. 63 - Lyon-Gaen: mise, a Jour p. 68.

وانظر الحماية القانونية للأجر فى قانون العمل العراقى والمصرى د/ يوسف إلياس حو ١٩٧٧م هامش (١) ص ٣٥٧.

الإمتياز على الأجر المستحق للعامل عن الستة أشهر الأخيرة فحسب بل أطلق الإمتياز دون تحديده بمدة إستحقاق معينة للأجر، ولكن أمتد ليشمل كل ديون العامل فى ذمة صاحب العمل التى تنشأ عن علاقة العمل . ولكن يحد من هذا الإطلاق على أى حال ما هو مقرر من تقادم الحق في الأجر لمدة قصيرة[١].

أما قانون العمل الفرنسى فقد أحال إلى أحكام القانون المدنى ولذلك فإن القيد الزمنى للأجر المضمون بالإمتياز والمحدد بالستة أشهر الأخيرة يظل قائمًا، وعليه فإن الديون التى تستحق للعامل خارج المدة المحددة تعتبر ديونًا عادية ويستوفيها مع الدائنين العاديين[٢].

ومما سبق أن يتضح لنا أن هناك تعارض بين أحكام القانون المدنى المصرى وأحكام قانون العمل المصرى خاص بالقيد الزمنى والذى حدده القانون المدنى الستة أشهر الأخيرة، فى حين أن قانون العمل المصرى لم يورد هذا القيد، فأيهما يطبق بالنسبة لهذا التعارض؟

أرى أن الذى يطبق فى حالة التعارض هو القانون المدنى لأنه القانون الأم بالنسبة للقوانين المدنية.

---

(١) انظر د/ فتحى عبدالصبور، الوسيط فى قانون العمل جـ١، ١٩٦٨م ص ٣٧٩ - د/ عبدالودود يحيى، شرح قانون العمل، القاهرة ١٩٦٤م، ص ٢٢٩.
وانظر فى أحكام تقادم الأجر:
د/ محمود جمال الدين زكى، عقد العمل، فقرات ١٦٥ - ١٦٧ - د/ عبدالرازق السنهورى، الوسيط جـ٣ فقرات ٥٩٩، ٦٠٢، فقرة ٦٠٧ - د/ حسن كيره، أصول قانون العمل طبعة ١٩٧٩م، ص ٥٤٥.

(٢) انظر Saramito: op, cit, p. 236.

مرتبة الأمتياز:

لم يختلف القانون المدنى المصرى[١] مع قانون العمل المصرى[٢] **حيث جعلوا إمتياز أجر العامل فى المرتبة الرابعة بعد المصروفات** القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والترميم. كما جعل القانون المدنى الإمتياز المقرر للنفقة المستحقة فى ذمة رب العمل لأقاربه فى الستة الأشهر الأخيرة لدين الأجر، المبالغ المستحقة عما تم توريده لرب العمل ولمن يعوله من مأكل وملبس فى الستة الأشهر الأخيرة فى نفس المرتبة الرابعة وبالتالى إذا تزاحمت هذه الأنواع الثلاثة من الحقوق الممتازة فتستوى بنسبة كل منهما (م١١٤١/ ٢ مدنى).

---

(١) جاء فى المادة ١١٤١ مدنى مصرى أنه:

١) يكون للحقوق الآتية إمتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار.

(أ) المبالغ المستحقة للخدم والكتبة والعمال وكل أجير آخر من أجرهم ورواتهم من أى نوع كان عن الستة الأشهر الأخيرة.

(ب) المبالغ المستحقة عما تم توريده للمدين ولمن يعوله من مأكل وملبس فى الستة الأشهرة الأخيرة.

(جـ) النفقة المستحقة فى ذمة المدين لأقاربة عن ستة الأشهر الأخيرة.

٢) وتستوفى هذه المبالغ مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والترميم، أما فيما بينها فتستوفى بنسبة كل منها.

(٢) جاء فى المادة الخامسة من القانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١م: «أنه يكون للمبالغ المستحقة للعامل أو للمستحقين عنه بمقتضى أحكام هذا القانون إمتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والترميم».

إلا أن قانون العمل المصرى لم ينص على إمتياز دين المأكل والملبس وإمتياز دين النفقة اللذين يتزاحمان مع إمتياز دين الأجر فى المرتبة طبقًا لحكم المادة ١١٤١ من التقنين المدنى وإذاء ذلك يثار فى هذا الشأن سؤال حول ما إذا كان نص قانون العمل يعنى أن يتقدم دين العامل على ديون المأكل والملبس والنفقة المستحقة للأقارب أم لا ؟

ذهب رأى فى الفقه إلى أن عدم نص قانون العمل على إمتياز دين المأكل والملبس وإمتياز دين النفقة اللذين يتزاحمان مع إمتياز دين الأجر فى المرتبة طبقًا لنص المادة ١١٤١ مدنى مصرى - يؤدى إلى أن إمتياز الأجر يتقدم عليهما فى إستيفائه من أموال المدين. وحجة هذا الرأى فى ذلك أن هذه الديون لم ترد فى نص قانون العمل مع دين الأجر[١].

ولكن هناك رأى آخر يرى أن عدم نص قانون العمل على إمتياز دين المأكل والملبس وإمتياز دين النفقة إلى جانب نصه على إمتياز دين أجر العامل لا يعنى أن يتقدم دين الأجر على الإمتياز دين الآخرين فى الإستيفاء فى حالة تعارضهم ولكن يرى أن هذه الديون تظل محتفظة بالمرتبة الرابعة المقررة لها فى المادة ١١٤١ مدنى مصرى ولذا فإنها

---

(١) انظر فى هذا الرأى: د/ محمد حلمى مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ١٩٦٩م، الطبعة الراعة فقر ٢٧٦ - د/ محمود جمال الدين زكى، الوجيز، فقرة ٢٧ ص ٧٠ طبعة ١٩٦٢م - د/ إسماعيل غانم، قانون العمل، فقرة ١٧٣ ص ٣٤٥، ٣٥٥ طبعة ١٩٦٢/٦١م - / على العريف، قانون العمل (ج. م. ع. مصر) جـ١ فقرة ١٦١ ص ٣٢٨ - ٣٢٩ طبعة ١٩٦٣، - د/ حسن كيره، أصول قانون العمل ص ٥٤٦ طبعة ١٩٧٩م.

تتزاحم مع دين العامل الذى قرر له قانون العمل مرتبة الإمتياز الرابعة. وحجة هذا الرأى: أنه ليس من المعقول أن يطل من المشرع أن يورد فى نص قانون العمل ذكر الديون التى تشارك دين العامل فى مرتبة الإمتياز لأن ذلك ليس من إختصاصه وإنما اختصاص القوانين التى تنظم أحكام تلك الديون وتحدد مرتبة إمتيازها[١].

ونرى أن الرأى الأخير هو الراجح لما أبداه من حجة مقنعة إلى جانب أننى أرى أنه فى حالة تعارض حكم فى قانون العمل مع حكم فى القانون المدنى فيجب أن تطبق أحكام القانون المدنى لأنه القانون الأم بالنسبة لجميع الأحكام المدنية الأخرى.

أما فى فرنسا فالقانون المدنى الفرنسى يحدد مرتبة الإمتياز الخاصة بالأجر (م ٢١٠١ من القانون المدنى الفرنسى) إذا وقع على منقول بالرابعة بعد المصاريف القضائية ومصاريف الجنازة ومصاريف المرض الأخير. كما يندرج بعد الإمتيازات الخاصة. بالإضافة إلى أن الإمتياز العام لديون الخزانة العامة يتقدم كل الإمتيازات العامة الأخرى، بما فيها إمتياز العمال.

أما إذا ورد هذا الإمتياز على عقار فإن درجته هى الثانية بعد المصاريف القضائية (م ٢١٠٥)[٢].

وبالرجوع إلى نصوص قانون العمل الفرنسى لمعرفة موقفه من تحديد مرتبة إمتياز الأجر نجد أنه لم يخرج عما قرره

---

(١) راجع فى هذا الرأى: يوسف إلياس حو ـ المرجع السابق ص ٣٦٠.

(٢) Brun, et, Galland, op, cit, p. 5 II.

يوسف إلياس حو، المرجع السابق ص ٣٥٨.

القانون المدنى الفرنسى حيث أنه اكتفى بالإحالة إلى القانون المدنى[١].

ومرتبة الإمتياز المحددة للأجور فى القانون الفرنسى والمصرى كانت موضع نقد من الفقه، حيث تتمثل أوجه قصور الإمتياز فى عدم تحقيق الغاية المرجوة منه وهى الوفاء السريع والكامل بحقوق العمال فنجد أن مرتبة الإمتياز المقررة لدين الأجر فى القانونين الفرنسى والمصرى قد تجعل حصول العامل على أجره أمراً صعبًا حين تستنفذ الديون الأعلى إمتياز كل أموال المدين أو الجزء الأكبر منها بحيث لا تكفى ما يتبقى منها لإستيفاء العامل كل حقوقه.

إن الإجراءات التى تتبع فى التنفيذ على أموال صاحب العمل قد تستغرق وقتًا طويلاً، فيصعب على العامل أن ينتظر كل ذلك الوقت وخاصة أن للأجر دوراً حيويًا فى معيشة وحياة العامل يصع بها استمراره هذا الوقت الطويل لإستيفاء أمواله[٢].

وإن الضمانات التى تقررت للعمال تصبح عديمة الجدوى نهائيًا إذا لم يكن لدى صاحب العمل ما يدفعه أو كانت أمواله غير كافية للوفاء بكل ديون العامل. حيث لن يحصلوا على أى جزء من ديونهم فى الحالة الأولى أو الحصول على جزء من هذه الديون فى الحالة الثانية. ولذا كان من واجب المشروع أن يصنع الحلول البديلة التى تتيح للعامل الحصول

(١) انظر: يوسف إلياس حو، المرجع السابق ص ٣٥٩.

(٢) انظر فى النقدين السابقين:

Durand, et, Vitu: op. cit, p. 663.

انظر يوسف إلياس حو، المرجع السابق، ص ٣٩١.

على حقه[١]. وإزاء هذا النقد قام المشرع الفرنسى بتلافى أوجه هذه العيوب وذلك بتطوير الضمانات المقررة لدين العامل وذلك فى صورتين.

الأولى: تقرير امتياز أعلى لجزء من دين الأجر:

أصدر المشرع الفرنسى فى ٨ أغسطس ١٩٣٥م مرسومًا[٢] بقانون قرر بمقتضاه ما عُرف بأل Super-Privilege حيث ألزم السنديك بأن يدفع إلى العامل خلال عشرة أيام إذا توافر لديه أموال ما يعادل الجزء الغير قابل للحجز عليه من الأجور المستحقة للعمال عن المسة عشر يومًا الأخيرة بالنسب للعمال والثلاثين يومًا الأخيرة النسبة للمستخدمين والتسعين يومًا الأخيرة بالنسبة للممثلين التجاريين[٣]. وقد صدر هذا المرسوم بهدف ضمان وفاء سريع وبمرتبة متقدمة على جميع الدائنين لجزء محدود من الأجور ولكن هذا المرسومو بقانون ينتقد بأنه قرر حكمًا بشأن مدة الأجرة المضمون الإمتياز نال بموجبه الضعيف - عمال المياومة - أقل من القوى المستخدمين والممثلين التجاريين.

ولقد عدل هذا القانون بموجب قانون ١٣ يوليو سنة ١٩٦٧م حيث رفع المستحق للعمال والمستخدمين إلى ستين يومًا الأخيرة، والتسعين

---

(١) Fernand, Derrida, Vers la, Securite Sociale, des salaires. recueit. Dallez 1974 - p. 119.

انظر يوسف إلياس حو، المرجع السابق ص ٣٩٠.

(٢) م ٤٧٠ أ من كتاب الأول من قانون العمل الفرنسى.

(٣) انظر فى هذا الشأن:

Desbois: op. cit. p. 232. Blaise: op. cit, p. 543.

يومًا الأخيرة بالنسبة للمثلين التجاريين. ثم أعاد مرسوم ١١ سبتمبر ١٩٧٠م الحكم الخاص بتحديد الأجر المضمون بهذا الإمتياز بما يساوى الجزء غير القابل للحجز على ألا يزيد على حد أعلى حدده المشرع.

ونرى أن هذا التنظيم القانونى الذى جاء به القانون الفرنسى للوفاء السريع بجزء من دين الأجر الممتاز لا يحقق حماية جديدة للعامل رلا بتمكينه من الحصول بإجراءات سريعة. على جزء من حقوقه متقدمًا على قية الدائنين الممتازين، عليه فإن الأحكام المتقدمة لم تجر تجديداً فى مرتبة الإمتياز إلا النسبة للجزء من الأجر المضمون بالإمتياز الأعلى.

وكان الأولى بالقانون أن يشمل كل دين الأجر بالضمان بالإمتياز حتى يحقق الغرض منه وهو الوفاء السريع لأجر العامل لما يمثله من أهمية فى حياة ومعيشة العامل.

ثانيًا: التأمين ضد أعسار صاحب العمل:

جاء المشرع الفرنسى بهذا النظام لضمان الوفاء بحقوق العمال كاملة حيث أصدر القانون رقم ٧٣ فى ديسمبر سنة ١٩٧٣م. وينص هذا القانون على أن: «يؤمن على العمال ضد أعسار صاحب العمل فى مقابل قيام الأخير بدفع مبلغ مالى إلى الإتحاد المهنى العام لإدارة نظام التأمين على العمال فى التجارة والصناعة»(١).

---

(١) انظر: Derrida: Vers, La. Securites, Sociale, des salaires p. 120.

وانظر: يوسف إلياس حو، الحماية القانونية للأجر ص ٣٦٤.

وبنـاء علـى النظـام السـابق يقـوم الإتحـاد العـام بدفـع المبـالغ المستحـقة للعـامل فـوراً ودون أن ينتـظر التنفـيذ عـلى صاحب العمـل. وعـقب ذلك يقوم بالحلول محل العمـال فـى مسـتحقـاتهم عند صـاحب العـمل حيث يـتولى إسيتـفـائهـا نـفس درجة إمتيـاز أجورهم وبنفس الإجـراءات. أى أن الاتحـاد العـام مـا هـو إلا وسـيط بين العـامل ورب العمل.

وقـد قـام بعض الفـقـهـاء[1] بوضع بعض الاقـتـراحـات لمعـالجـة السلبيات التى توجد فى إمتيـاز الأجر. بحيث تكون قادرة على تحقيق أفضل حماية لدين الأجر وهى:

١) إستبعـاد أى تقـيـيد زمنى لتـاريخ نشـوء الدين المضمون بالإمتـيـاز بحيث يمتد إلى كل ديون العامل أيا كان تاريخ نشأتها.

وهـذا الاقـتـراح لـم يأتـى بجـديد لـم يـوجد فـى القـانون. فـلو راجعنـا نصـوص قـانـون العـمـل المصرى لوجـدنا أنـه سبق فـى الأخـذ بهـذا فلـم يـضع قـيـد زمنى للدين المضـمـون بالامـتـيـاز (م ٥ عـمل مصرى).

٢) أن يتـقـدم إمـتـيـاز الأجـور فـى المرتبـة على كل الديون الممتـازة الأخرى.

ونرى أنه يمكن الرد على هذا بالقول بأنه إذا قيـل أن للأجر أهميـة فى معيشتـه وحياة العامل فليس معنى ذلك أنه لا توجد حالات أخرى تسبقه فى الأهمية. ولكن هناك حالات تعد من الأهمية بحيث تستوجب

---

(١) انظر: يوسف إلياس حو، المرجع الساق ص ٣٦٥ ـ ٣٦٦.

ظروفها أن تستوفى قبل دين الأجر. فمثلاً أرى أن الديون المستحقة للخزانة العامة أكثر أهمية بالمقارن لدين الأجر لأن دين الأجر قد يفيد فئة معينة. أما ديون الخزانة العامة فإنها تفيد المجتمع ككل وأظن أن رعاية الجماعة والمجتمع ككل أولى من رعاية فرد واحد فقط أو مجموعة أفراد ولذا نجد أن موقف القانون المدنى هو الأصح فى تقديمه بعض الديون فى مرتبة الإمتياز عن ديون الأجر لأن هذه الديون تسبق دين الأجر على دين النفقة للمدين أو لمن يعولهم من مأكل وملبس. وحسنًا فعل القانون المدنى عندما ساوى بينهم فى درجة الإمتياز لما لهم من أهمية متساوية.

٣) الأخذ نظام التأمين ضد الأعسار.

ونرى أن الأخذ بهذا النظام يؤدى إلى حل معظم المشاكل التى تثور بخصوص إستيفاء دين الأجر للعامل من صاح العمل.

وأطالب المشرع المصرى بالأخذ بهذا النظام لما له من مميزات كثيرة منها سرعة حصول العامل علي أجرة. مع عدم ربطة وفاء الإتحاد بحقوق العمال بتنفيذ صاحب العمل إلتزاماته المالية أو تطبيقه القانون. حيث يحصل العمال على حقهم حتى ولو لم يشترك صاحب العمل فى نظام التأمين هذا. أو لم يسدد الأقساط المطلوبة فلا يتحمل بذلك نتائج إهمال أو غش صاحب العمل[١].

---

(١) وهذا هو ما تقرره صراحة المادة الثالثة من القانون المدنى الفرنسى.
Op. cit. p. 122.

المطلب الثانى
ضمانات الوفاء الخاصة
بعمال المقاول والمقاول من الباطن

لقد أعطى القانون المدنى المصرى ضمانات أخرى بخلاف الإمتياز للوفاء بأجور العمال. تتمثل فى دعوى ماشرة لعمال المقاول والمقاول من الباطن لإسيتفاء أجورهم من صاحب العمل أو من المقاول الأصلى حيث نص فى المادة ٦٦٢ مدنى على أنه:

«١) يكون للمقاولين من الباطن وللعمال الذين يشتغلون لحساب المقاول فى تنفيذ العمل، حق مطالبة رب العمل مباشرة بما لا يجاوز القدر الذى يكون مدينًا به للمقاول الأصلى وقت رفع الدعوى، ويكون لعمال المقاولين من الباطن مثل هذا الحق قبل كل من المقاول الأصلى ورب العمل.

٢) ولهم فى حالة توقيع الحجز من أحدهم تحت يد رب العمل أو المقاول الأصلى إمتياز على المبالغ المستحقة للمقاول الأصلى أو للمقاول من الباطن وقت توقيع الحجز، ويكون الإمتياز لكل منهم بنسبة حقه ويجوز أداء هذه المبالغ إليهم مباشرة.

٣) وحقوق المقاولين من الباطن والعمال المقررة بمقتضى هذه المادة مقدمة على حقوق من ينزل له المقاول عن دينه قبل رب العمل».

والرجوع إلى نص المادة المذكورة نجد أن المشرع المصرى خرج على الأصل العام الذى تقضى به القواعد العامة بخصوص عدم جواز مطالبة

مدينى صاحب العمل إلا بواسطة الدعوى الغير مباشرة. كما يتمثل الخروج فى تقرير دعوى مباشرة لعمل المقاول يرفعونها بصفتهم الشخصية لمطالبة صاحب العمل مباشرة بما لهم من أجور فى ذمة المقاول كذا تقرير دعوى مباشرة لعمال المقاول من الباطن لمطالبة المقاول الأصلى أو صاحب العمل بما لهم من أجور فى ذمة المقاول من الباطن[١].

أما فى القانون المدنى الفرنسى فقد قررت المادة ١٧٩٨ مدنى فرنسى الدعوى المباشرة لعمال المقاول من صاحب العمل وقد أعطى الفقه الفرنسى هذه الدعوى مركزاً قانونيًا ممتازاً، وليست إمتيازاً لأن هذا المركز يختلف عن الإمتياز فى أنه لا ينشأ إلا إذا طالب العمال قبل أن يتنازل المقاول عن دينه للغير أو أن يوقع العمال حجزاً تحفظيًا تحت صاحب العمل[٢].

مزايا الدعوى المباشرة:

والدعوى المباشرة تحقق مزايا عديدة للعمال تتمثل فى أن دائنى المقاول الآخرين لا يشاركون العمال فى نتيجتها. وهذا تختلف هذه الدعوى كما هو معروف عن الدعوى غير المباشرة التى يشترك فى نتيجتها جميع الدائنين، لأن المدعى فى هذه الدعوى يقيمها النيابة عن مدينه، فى حين أن الدعوى المباشرة يقيمها بصفته

---

(١) راجع فى ذلك: د/ إسماعيل غانم، قانون العمل، ص ٣٥٥ ـ ٣٥٧، القاهرة ١٩٦١م.

(٢) راجع فى ذلك:

Durand, et, Vitu, op, cit, p. 669.

الشخصية، ولهذا فإن العمال يستأثرون بنتيجتها لأن ما يحكم لهم به لا يمر بذمة المقاول فلا يتمكن الدائنون الآخرون من الحصول على نصيب منه(١).

خصائص الدعوى المباشرة:

من نص المادة ٦٦٢ مدنى مصرى يمكن أن نستخلص الخصائص الآتية:

* أن صاحب العمل والمقاول الأصلى عندما يطالبهما عمال المقاول الأصلى أو عمال المقاول من الباطن لا يلتزمون إلا فى حدود ما يكون مدينًا به للمقاول الأصلى أو للمقاول من الباطن وعلى ذلك إذا انقضى الدين بأى سبب من أسباب الإنقضاء قبل رفع الدعوى فإنه لا يحق للعمال أن يرفعوا دعوى مباشرة ضد صاحب العمل أو المقاول الأصلى حسب الأحوال لأن الدعوى تصبح غير ذى موضوع(٢).

كما إذا قام بالوفاء بالدين قبل إنذاره بواسطة العمال فإنه يحتج عليهم به ما لم يكن منطويًا على غش ويقع عبء إثبات الغش على العمال(٣). ويشترط أن يكون الوفاء ثابت التاريخ مع ملاحظة أن القاضى له سلطة تقديرية فى حالة ما إذا كان الوفاء غير ثابت التاريخ(٤).

---

(١) راجع د/ محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، ص ٣٦٧ القاهرة طبعة ٣ سنة ١٩٧٦م - يوسف إلياس حو، المرجع السابق، ص ٣٦٨.

(٢) راجع د/ إسماعيل غانم، قانون العمل ص ٣٥٨، القاهرة، ١٩٦١م.

(٣) راجع د/ السنهورى، الوسيط، جـ٧ ص ٢٢٩ ٣٣٠ - د/ إسماعيل غانم، المرجع السابق، ص ٣٥٧ - ٣٥٨.

(٤) راجع د/ إسماعيل غانم، قانون العمل، ص ٣٥٦ هامش (٢).

* ولكن هل تجوز المقاصة بين دين المقاول ودين صاحب العمل الذى نشأ قبل رفع الدعوى؟

يرى البعض فى الفقه الفرنسى[١] والمصرى[٢] أن المقاصة جائزة بين دين المقاول ودين لصاحب العمل نشأ قبل رفع الدعوى. ولهذا فإن صاحب العمل لا يفى للعمال إلا بالقدر من الدين فى ذمته، وهذا ما يتفق مع نص القانون المدنى المصرى صراحة. حيث ورد فى نص المادة (٦٦٢) مدنى مصرى أن المطالبة تجب ألا تتجاوز القدر الذى يكون صاحب العمل مدينًا به وقت رفع الدعوى وهذا ما يوضح صراحة أن المقاصة تجوز بين دين المقاول ودين صاحب العمل.

* والحق الذى يجوز للعمال المطالبة به فى الدعوى المباشرة هو ذلك الذى ينشأ بناء على عقد المقاولة الذى ساهم العمال بمقتضاه فى تنفيذ العمل الذى كلف المقاول بتنفيذه لصاحب العمل[٣]. ولكن فى الفقه الفرنسى يرى عكس ذلك الأستاذان ديران وفيتى، حيث يقرران أن صاحب العمل يلزم بأن يدفع للعمال من الديون التى نشأت ذمته لأسباب مستقلة عن العمل الذى أنجزيه وذلك إستناداً إلى عمومية نص المادة ١٧٩٨، مدنى فرنسى[٤].

---

(١) انظر فى الفقه الفرنسى:

Durand, et, Vitu, op, cit, p. 674.

(٢) انظر فى الفقه المصرى: د/ السنهورى، الوسيط، ص ٢٣٠ ـ د/ محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل ص ٣٦٧، القاهرة ١٩٧٦م طبعة ٣.

(٣) د/ إسماعيل غانم، قانون العمل، ص ٣٥٨.

(٤) انظر فى الفقه الفرنسى:

Durand, et, Vitu, op, cit, p. 673.

ونرى أن الرأى الأول والذى قام به بعض فقهاء القانون المدنى المصرى أرجح من الرأى الذى قال به فقهاء الفقه الفرنسى لأنه أولاً:

يتعارض مع وجوب تفسير نص المادة ١٧٩٨ مدنى فرنسى تفسيراً ضيقًا. علاوة على أن الأخذ بالرأى الأخير يؤدى إلى إخلال بقواعد المساوة بين الدائنين.

* بالرجوع إلى نص المادة ٢/٦٦٢ مدنى مصرى نجد أنها تجعل لحقوق عمال المقاول التى تستوفى بناء على الدعوى المباشرة إمتيازاً على أموال صاحب العمل وكذلك تجعل لحقق عمدل المقاول من الباطن إمتيازاً على المبالغ المتسحقة له فى ذمة المقاول الأصلى والمبالغ المستحقة للأجير فى ذمة صاحب العمل. وبمقتضى هذا الإمتياز يتقدم العمال على دائنى صاحب العمل فى إستيفاء حقوقهم. كما أن هذا الإمتياز يقتصر على الأموال التى تكون للمقاول الأصلى أو المقاول من الباطن فى ذمة صاحب العمل أو المقاول الأصلى ـ حس الأحوال ـ وقت توقيع الحجز فلا يعتد بما أنقضى قبل ذلك(١).

* وبالنظر إلى نص المادة (٢/٦٦٢) نجد أنه نص على: «أن حقوق العمال مقدمة على خقوق من ينزل له المقاول عن دينه قبل رب العمل». وهذا يعنى أنه يحق للعمال إستيفاء دينهم من المبالغ المستحقة فى ذمة صاحب العمل أو المقاول الأصلى حتى ولو قام ـ المقاول الأصلى أو المقاول من الباطن ـ بنقل حقه فى هذه الأموال إلى الغير قبل توقيع

---

(١) راجع فى ذلك: د/ محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، ص ٣٦٨، القاهرة ١٩٧٦م، طعة ٣ ـ د/ عبدالودود يحيى، شرح قانون العمل ص ٢٣٠، القاهرة ١٩٦٤م.

الحجز. أى أن العمال لهم حق التتبع لإستيفاء حقوقهم لأنه إذ لم يكن هذا هو المقصود من فهم نص المادة السابق لكان النص مجرد تطبيق للقواعد العامة التى تنص بعدم نفاذ الحوالة الحاصلة بعد الإنذار أو الحجز، فتنتفى الحاجة إلى وجود نص صريح يقرر ذلك[١].

* كما أن هذا الإمتياز الذى قررته المادة ٢/٣٦٢ مدنى مصرى لا يسرى إلا على الأموال التى نشأت بسبب قيام العمال بإنجاز العمل موضوع المقاولة، كما هو مقرر فى الدعوى المباشرة[٢].

المطلب الثالث

حماية الأجر من رب العمل

إن أجر العامل يمثل عنصراً أساسيًا وهامًا فى ذمة العامل المالية حيث يعتمد عليه فى الإنفاق منه على معيشته، ولهذا إمتدت حماية المشرع للأجر فى مواجهة صاحب العمل، فوضع المشرع قواعد خاصة لحماية الأجر من اقتطاعات صاحب العمل حيث يمتلك صاحب العمل بما له من سلطة تأديبية على العامل من توقيع جزاءات تأديبية عليه قد تقتضى اقتطاع جزء من أجره. كذلك قد يكون صاحب العمل دائنًا

---

(١) وهذا ما يفهم أيضًا من مذكر المشروع التمهيدى التى أشارت إلى أن هذا الحكم يقر ما يجرى عليه قضاء محكمة الإستئناف المختلطة. من الأحكام التى أشارت إليها المذكرة يتضح أن المقصود بها تلك التى قضت فيها «بأن الحجز صحيحًا ولو وقع بعد نفاذ الحوالة».

انظر فى ذلك: د/ عبدالودود يحيى، شرح قانون العمل، ص ٢٣٠ - ٢٣١، القاهرة ١٩٦٤م - يوسف إلياس حو، المرجع السابق ص ٣٦٩ - د/ إسماعيل غانم، قانون العمل، القاهرة ١٩٦١م، ص ٣٥٦.

(٢) انظر د/ محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل ص ٣٦٩.

للعامل لأى سبب كان فالمقاصة تقع بين ما له و ما عليه من أجر للعامل. كذلك قد يقوم صاحب العمل بخصم قيمة التالف من الأشياء من أجره. ولذا لم يترك المشرع سلطة صاحب العمل فى الإنتقاص من أجر العامل مطلقه دون حد وإلا استغرق كل الأجر وهو عمال العامل الوحيد أو الأساسى فى الجياة كما ذكرنا. قام المشرع بتقييد هذه السلط سواء بالنص فى التقنين المدنى أو قانون المدنى، على الحد من انتقاص رب العمل من أجر العامل سواء كان سبب هذا الإنتقاص هو مقابل الجزاءات التأديبية أو مقابل القرض أو مقابل الفقد أو التلف.

وسنتناول هذه الحالات الثلاث بالشرح على الوجه الآتى:

أولا: تقييد سلطة رب العمل فى المقاصة بسبب القرض:

نصت المادة ٣٦٢ مدنى مصرى بخصوص القواعد العامة بشأن المقاصة على أنه:

« ١) للمدين حق المقاصة بين ما هو مستحق عليه لدائنه وما هو مستحق له قبل هذا الدائن، ولو اختلف سبب الدينين، إذا كان موضوع كل منهما نقوداً أو مثليات متحدة فى النوع والجودة، كان كل منهما خاليًا من النزاع مستحق الأداء، صالحًا للمطالبة به قضاء.

٢) ولا يمنع المقاصة أن يتأخر ميعاد الوفاء لمهلة منحها القاضى أو تبرع بها الدائنين ».

وطبقًا لنص المادة السابق يجوز لر العمل أن يجرى المقاصة بين الديون التى له طرف العامل أيا كان مصدرها وبين الأجر المستحق للعامل طرفه. متى توافرت شروط وقوعها والتى نصت عليها المادة

المذكورة مما يؤدى إلى إنقضاء الدينين بقدر الأقل منهما[١]. فإذا كان الأجر أقل من دين صاحب العمل فهذا يعنى أن العامل لن يأخذ شيئًا من أجره، أما إذا كان الأجر أكثر من دين رب العمل فإن العامل لن يأخذ إلا الفرق بين الدينين وهو قد يكون إلا جزء يسير من الأجر[٢].

ولما كان الأجر يمثل أهمية كبيرة بالنسبة لحياة العامل فإن الأخذ بالقواعد العامة السابقة فى المقاصة يعرض العامل وأسرته للفاقة.

ولهذا تدخل المشرع لتنظيم الإقتطاع من أجر العامل فأسبغ حمايته على أجر العامل فى مواجهة رب العمل حيث **نصت المادة ٤٣ من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣م على أنه: «لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من ١٠٪ وفاء لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد، او أن يتقاضى ايه فوائد عن هذه القروض ويسرى ذلك الحكم على الأجور المدفوعة مقدمًا»**[٣].

ومن نص المادة المذكورة نجد أن المشرع المصرى لم يحظر المقاصة نهائيًا بين ما يستحق لصاحب العمل فى ذمة العامل من دين نتيجة قرض وبين الأجر المستحق للعامل طرفه لأن هذا الحظر إن وجد سيؤدى إلى حرمان العامل من فرصة الاقتراض من صاحب العمل لسد حاجة عنده لأن صاحب العمل لا يقبل أن يقرض العامل فى ظل هذا الحظر[٤].

---

(١) م ٢/٣٦٥ مدنى مصرى.

(٢) Scelle: op. cit, p. 263.

(٣) تقابل المادة ٥١ من قانون العمل ٩١ لسنة ١٩٥٩م.

(٤) Brun, et, Galland: op. cit. p. 489. - Gamerlynck: op. cit, p. 181 Lyon, Gaen: op. cit, p. 307.

وبهذا نجد أن المشرع أراد التيسير على العمال فى الاقتراض من صاحب العمل لمواجهة ظروفه الطارئة بحيث لا يؤدى هذا الاقتراض إلى إرهاقه عند الوفاء به فلم يسمح لصاحب العمل بالإقتطاع من أجر العامل إلا فى حدد عُشر الأجر فقط[١].

دون أن يشاركه فى هذه النسبة أحد من الدائنين الآخرين. لأنها مخصصة له وحده. ولا تختلط هذه النسبة بنسبة الأجر التى يجوز الحجز عليها[٢].

ولكن ما هو نوع القرض الذى تقصده المادة ٤٣ عمل المذكورة؟

إن المقصود القرض طبقًا لنص المادة ٤٣ عمل هو القرض بالمعنى الصحيح: فإن ما يعطيه صاحب العمل للعامل من جزء من أجره لا ينصرف إليه حكم المادة المذكورة لأنه يعتبر وفاء جزئى للأجر لا قرض يحصل عليه العامل. ولهذا لا يتقيد صاحب العمل عند الاقتطاع بنسبة العشرة فى المائة المفروضة. بل يحق له عند حلول موعد دفع الأجر أن

---

(١) مادة ٥١ من الكتاب الأول من قانون العمل الفرنسى.

(٢) د/ محمود جمال الدين زكى، عقد العمل، ص ٤٧٠، الوجيز ص ٣٧٨ ـ د/ أكثم الخولى، دروس فى قانون العمل، ص ٣٥١ سنة ١٩٥٧م. ويستفاد من هذا الحكم فى مصر من الجملة الأخيرة من م ٥٢ التى حددت طريقة حساب الجزء المقابل للحجز عليه أو التنازل عنه بقولها: «فى حالة إقتطاع جزء من أجر العامل طبقًا لأحكام هذا الفصل. يحسب الجزء المقابل للنزول عنه أو الحجز عليه منسوبًا إلى ما يبقى من الأجر بعد طرح المبالغ المقتطعة» فهذا يدل على أن المشرع يخرج النسبة المقررة للمقاصة من الجزء القابل للحجز عليه.

وفى فرنسا انظر: Scelle: op. cit, p. 264.

ويستفاد هذا الحكم فى فرنسا صراحة من نص المادة ١٢/٥١ من الكتاب الأول.

يقتطع المعجل من الأجر ثم الباقى يعطى للعامل إذ هو المستحق للعامل من الأجر عند حلول موعد الدفع.

إن القرض لا يختلط مع ديون صاحب العمل الأخرى فلا يثير صعوبات فى التطبيق ولكن تمييزه عن الوفاء الجزئى للأجر أو الدفعة على الحساب "Acompte" يثير بعض الصعوبات وهو ماحدى بالبعض إلى اعتبار الأجر المعجل نوعًا من القرض وإخضاعه بالتالى إلى أحكامه[1]. ولكن الأخذ بهذا الرأى يفتح الباب أمام صاحب العمل للتحايل على القانون بالإدعاء أن ما دفعه للعامل لم يكن إلا أجراً معجلاً وليس قرضًا.

ولكن غالبية فقهاء القانون الفرنسى والمصرى ذهبوا إلى التفرقة بين القرض وبين الوفاء الجزئى للأجر حيث وضعوا لذلك معياراً يتمثل فى أنه: إذا كان ما دفعه صاحب العمل إلى العامل يقابل عملاً أداه الأخير، فإن ما دفعه صاحب العمل يعتبر وفاء جزئى من الأجر، أما ما زاد على ما قدمه العامل من عمل عند الدفع يعتبر قرضًا من صاحب العمل[2].

(١) انظر: د/ أكثم الخولى، دروس فى قانون العمل، هامش (١) ص ٣٤٧ - د/ عصمت الهوارى ود/ فهمى كامل، المرشد فى قانو العمل الموحد، جـ١. القاهرة ١٩٥٩م، ص ١٣٤.

(٢) انظر فى ذلك: Durand, et Vitu, op, cit, p. 755.
وفى الفقه المصرى: د/ إسماعيل غانم، قانون العمل، ص ٣٧٦ طبعة ١٩٦١م - د/ حسن كيره، أصول قانون العمل، ص ٥٤٨، طبعة ١٩٧٩م - د/ محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، ص ٣٧٢، ص١٥٣ طبعة ١٩٧٦م - د/ عبدالودود يحيى، شرح قانون العمل، ص ٢٣٩ طبعة ١٩٦٤م - يوسف إلياس حو، الحماية القانونية للأجر، س ٤٠٣، طبعة ١٩٧٧م.

وعلى ذلك إذا حصل عامل من عمال المشاهرة من صاحب العمل بعد فوات خمسة أيام من الشهر على مبلغ يوازى أجر خمسة عشر يومًا، فإن ما يوازى من هذا المبلغ أجر خمسة أيام يعتبر أجراً معجلاً يقتطع بكاملة من أجر العامل عند أدائه إليه فى نهاية الشهر: أما باقى هذا المبلغ وهو ما يوازى أجر عشر أيام، فيعتبر قرضًا لا يمكن الاقتطاع وفاء له إلا فى حدود عشر الأجر كل شهر(١).

ولا شك أن الأخذ بالرأي الأخير لهو الراجح لأن الدفعة المعجلة على الحساب ليست فى حقيقتها سوى وفاء بأجر مستحق قبل الموعد الاعتيادى المحدد لصرف الأجر فيترتب على هذا الوفاء المعجل إنقضاء دين الأجر بما يعادل ما دفع للعامل على الحساب(٢). كما أن المخاوف التى يستشعرها أصحاب الرأى الأول تزول إذا ما روعى المعيار المتقدم فى التفرقة بين القرض والدفعة على الحساب(٣).

ولكن ما هو الحكم إذا كان الإقراض بفائدة يدخل فى النشاط المهنى الذى يمارسه صاحب العمل:

«كأن يكون صاحب العمل مصرفًا فيقترض العامل الذى يعمل لديه قرضًا بفائدة تعادل الفائدة التى يتقاضاها المصرف من عملائه» ؟

بمراجعة نص المادة ٤٣ عمل مصرى نجد أنها تحرم على صاحب العمل تقاضى أى فوائد على القروض التى يمنحها لعماله وذلك حرصًا

---

(١) انظر فى هذا المثال: د/ حسن كيره، أصول قانون العمل، ص ٥٤٩ طبعة ١٩٧٩م.

(٢) Durnad, et, Vitu, op, cit, p. 755.

د/ محمود جمال الدين زكى، عقد العمل، ص ٤٧١، د/ حسن كيره، المرجع السابق ص ٥٤٩.

(٣) د/ إسماعيل غانم، قانون العمل، ص ٣٧٦ هامش (٢) سنة ١٩٦١م.

على حماية أجر العامل من استغلال صاحب العمل إقراضه للعمال والعمل على انتقاص أجره بصورة غير مشروعة.

وطبقًا لذلك فإن القرض الذى يعطيه المصرف لعامله بالفائدة طبقًا للتساؤل السابق لا يكون صحيحًا. ولكن هذا الحكم لا ينظر إليه مطلقًا بل ذهب الفقه إلى ضرورة توافر شروط أخرى لكى تنطبق المادة ٤٠ عمل المذكورة فى القرض السابق وهى أن يكون ملحوظًا فى القرض الذى منحه المصرف لعامله علاقة العمل القائمة. فإن كان ملحوظًا فى القرض علاقة العمل. فإن نص المادة ٤٠ عمل ينطبق ويتم تقييد سلطة صاحب العمل بمقتضاه. أما إذا لم تكن علاقة العمل ملحوظًا فيه. أى منح المصرف القرض لموظفه كأى عميل لديه فإن المادة ٤٠ عمل لا تنطبق. ولهذا نجد أن التمييز بين القرض الملحوظ فيه علاقة العمل وبين القرض العادى غير الملحوظ فيه علاقة أمر بالغ الأهمية.

وهذا التمييز يتوقف على ظروف الواقع المختلفة وأهمها: حجم القرض و مدى تناسبه أو عدم تناسبه مع الأجر، والغرض من القرض ومهنة صاحب العمل[١].

وكثيراً ما يعتمد على مهنة صاحب العمل فى التمييز بين القرض الملحوظ فيه علاقة العمل وبين غير الملحوظ فيه علاقة العمل، فإن كانت مهنة صاحب العمل ملحوظ فيه احتراف الإقراض فيكون القرض الممنوح لموظفيه أو عماله قرضًا عاديًا وبالتالى لا يخضع للقيود الواردة على سلطة صاحب العمل بشأن القرض. بينما يكون القرض الذى يمنح من المنشآت الأخرى التى لا تحترف الإقراض لأحد عمالها قرضًا ملحوظًا فيه علاقة العمل وبالتالى يخضع لهذه القيود. ولكن هذا لا يجعلنا نطلق القول بخصوص هذا المعيار الخاص بمهنة صاحب العمل فى

(١) انظر فى ذلك: د/ حسن كيره، أصول قانون العمل، ص ٥٤٩، طبعة ١٩٧٩م.

تحديد وصف القرض بل يجب الأخذ فى الإعتار الظروف الأخرى كحجم القرض والغرض منه وهو ما أخذت به بعض المحاكم المصرية فى بعض أحكامها(١).

كما يستفاد من نص المادة ٤٣ عمل مصرى أن صاحب العمل له الحق فى أن يقتطع الجزء من الأجر مقاصة مع دين فى ذمة العامل دون أن يحصل لهذا الغرض على حكم القضاء. فمتى توافرت شروط المقاصة يمكن إجرائها بحكم القانون.

ولكن للعامل فى مقابل هذا الحق المفتوح لصاحب العمل أن يتظلم إذا ما وقع عليه ظلم من صاحب العمل برفع دعوى إلى المحكمة المختصة لوقف هذا الإقتطاع ورد ما تم إستقطاعه وله الحق أيضًا فى المطالبة بالفوائد القانونية عن المبالغ التى اقتطعها صاحب العمل بدون وجه حق. كذلك له الحق فى المطالبة بالتعويض عما لحقه من ضرر متى توافرت شروط مسئولية صاحب العمل(٢).

والمقصود بالأجر الذى تجرى فيه المقاصة بنسبة ١٠٪ هو الأجر الفعلى وليس الأجر الإسمى المتفق عليه فى العقد وعليه إذا كان قد تحقق للعامل أجر من عمل إضافى أو فقد حقه فى جزء من الأجر نتيجة غيابه مثلاً فإن الأجر الذى يحصل عليه فى الحالتين يكون هو الأساس فى المقاصة(٣).

---

(١) انظر محكمة النقض فى حكمها الصادر بتاريخ ١٣ مايو سنة ١٩٧٠م (مجموعة أحكام النقض، س ٢١، ع ٢، رقم ١٣٣، ص ٨٢٠.

(٢) د/ عصمت الهوارى ود/ فهمى كامل، المرشد فى قانون العمل، جـ١ ص ١٣٥ ـ د/ فتحى عبدالصبور. الوسيط فى قانون العمل ص ٣٦٧ جـ١ سنة ١٩٦٨م.

(٣) د/ محمد حلمى مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ص ٢٩١ سنة ١٩٦١م ـ د/ راغب بطرس، ود/ عبدالعزيز رجب، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل ص ١٢٥ سنة ١٩٥٧ ـ د/ عصمت الهوارى ود/ فهمى كامل، المرشد فى قانون العمل جـ١ ص ١٣٥ ـ د/ إسماعيل غانم، قانون العمل، ص ٣٧٥ هامش (٢) ـ د/ عبدالودود يحيى، شرح قانون العمل، ص ٢٣٨.

هذا وقد حددت الماده ٤٤ من قانون العمل ١٢ لسنه ٢٠٠٣م الجزء القابل للحجز عليه، قولها **«مع مراعاه احكام المواد (٧٥، ٧٦، ٧٧) من قانون تنظيم نقض اوضاع اجراءات التقاضي في مسائل الاحوال الشخصيه الصادر بالقانون رقم ١ لسنه ٢٠٠٣م، لايجوز في جميع الاحوال الاستقطاع أو الحجز أو النزول عن الاجر المستحق للعامل لأداء اي دين الا في حدود (٢٥٪) من هذا الاجر ويجوز رفع نسبه الخصم الي (٥٪) في حاله دين النفقه ....الخ[1].**

ثانيا: تقييد سلطة رب العمل فى المقاصة بسبب الإتلاف:

لم يكتفى المشرع المصرى بتقييد سلطة صاحب العمل فى إجراء المقاصة بسبب القرض بل بسط حمايته على الأجر فقيد سلطة رب العمل فى إجراء المقاصة مع ما يستحق لديه من أجر العمل بسبب إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات العمل بواسطة العامل. فنص فى المادة **٧٣ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م على أنه: «اذا تسبب**

---

(١) انظر: د/ إسماعيل غانم، قانون العمل، ص ٣٧٥ هامش (٢) - د/ عبدالودود يحيى، شرح قانون العمل، ص ٢٣٨. كما نصت المادة ٤١ من قانون العمل المصرى رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ بخصوص طريقة حساب الأجر بغرض تحديد الجزء القابل للحجز عليه أو النزول عنه على أنه: «لا يجوز الحجز أو النزول عن الأجور المستحقة للعامل بالنسبة للتسعة الجنيهات الأولى شهريًا أو الثلاثين قرشًا الأولى يوميًا إلا فى حدود الربع وذلك لدين نفقة أو لأداء المبالغ المستحقة عما تم توريده له ولمن يعوله من مأكل وملبس أما ما زاد على ذلك فيجوز النزول عنه أو الحجز عليه من أجل أى دين لا يزيد على الربع وعند التزاحم يقدم دين النفقة». تسرى الأحكام المتقدمة على المبالغ المتسحقة للعامل طبقًا لأحكام هذا القانون.

وفى حالة اقتطاع جزء من أجر العامل طبقًا لأحكام هذا الفصل بحسب الجزء القابل للنزول عنه أو الحجز عليه منسوبًا إلى ما يبقى من الأجر بعد طرح المبالغ المقتطعة منه».

العامل بخطئه وبمناسبه عملة في فقد أو اتلاف مهمات او آلات أو خامات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهدته التزم بأداء قيمه مافقد أو اتلف.

ولصاحب العمل بعد اجراء التحقيق واخطار العامل ان يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من اجره علي الا يزيد مايقتطع لهذا الفرصه عن اجر خمسه ايام في الشهر الواحد ويجوز للعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل أمام اللجنة المشار إليها فى المادة ٧١ من هذا القانون ووفقا للمدد والاجراءات الورده به.

فاذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذي قدره للإتلاف او قضي له باقل منه وجب عليه رد ما اقتطع دون وجه حق خلال سبعه ايام من تاريخ صدور قرار اللجنه ولايجوز لصاحب العمل ان يستوفي مستحقاته بطريق الاقتطاع وفقا لحكم هذه الماده اذا بلغ مجموعها اجر شهرين. »

والنص السابق أضفى على أجر العامل الحماية الآتية:

قام المشرع بتحيد مقدار الجزء من الأجر الذى يجرى فيه صاحب العمل مقاصة مع التعويض المستحق له. وهو طبقًا لنص المادة ٧٣ عمل خمسة أيام فى كل شهر. هونفس القدر الذى يجوز فى حدوده وفاءً للوقف أو الغرامة الموقعة على العامل كجزاء تأديبى.

ولقد اختلف الفقه حول المقصود بكلمة خمسة أيام فى الشهر. فهل الحد الأقصى للاقتصاء هو خمسة أيام كل شهر أيا كان مقدار الأجر المستحق وذلك طبقًا للمعنى اللفظى أم أن المقصود هو سدس الأجر المستحق فقط.

فذهب رأى: إلى أن القول بأنه يجب إعمال المعنى اللفظى للنص والذى يقضى أن يكون الحد الأقصى المسموح به للإقتطاع هو خمسة أيام من أجر العامل المستحق له فى نهاية الشهر[١].

أما الرأى الآخر: فيرى أن تقييد الاقتطاع بهذا الحد يفترض أن الحد الأقصى للإقتطاع هو سدس الأجر المستحق للعامل. ولا يجب التمسك بحرفية النص وإباحة الإقتطاع لصاح العمل فى حدود أجر خمسة أيام فى الشهر. فإذا لم يستحق للعامل إلا جزء من أجره فحسب نتيجة تغيبه عن العمل أو وقفه إحتياطيًا مثلاً فيجب الاقتطاع فى حدود سدس المستحق، وإلا انتهى الأمر إلى اقتطاع نسبة كبرى من الأجر وتهديد حياة العامل المعيشية. وهو ما قصد المشرع إلى حمايته فرض حد أقصى للإقتطاع[٢].

ولا شك أن الأخذ بالاتجاه الأخير لهو الراجح لأن الأخذ بالرأى الأول قد يؤدى إلى حرمان العامل من جزء كبير من أجره يفوق بالنسبة التى قدرها المشرع كقاعدة عامة.

كل هذا الإقتطاع يتوقف على أن يكون الفقد أو التالف ناشئًا عن خطأ العامل[٣].

---

(١) انظر فى هذا الرأى: د/ على العريف، جـ١ سنة ١٩٦٣م، شرح تشريع العمل فى مصر فقرة ١٦٢، ص ٣٣٠.

(٢) انظر فى هذا الرأى: د/ حسن كيره، المرجع السابق، ص ٥٥٢، د/ فتحى عبدالصبور، الوسيط فى قانون العمل الفردى سنة ١٩٦١م، فقرة ٢٦٢ ـ د/ سعد عبدالسلام حبيب، شرح عقد العمل فى القانون الموحد، فقرة ١١٥، ص ٣٤٣، طبعة ١٩٥٩م.

(٣) راجع ص ٣٩٣، هامش (١) من هذا الكتاب.

كان من الطبيعى ألا يجعل المشرع حق صاحب العمل فى الاقتطاع نهائيًا. بل فتح للعامل باب التظلم لهذا نظم المشرع للعامل طريق التظلم فقضت الفقرة الثانية من المادة ٧٣ عمل مصرى على أنه: «... **ويجوز للعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل أمام اللجنة المشار إليها فى المادة ٧١ من هذا القانون ووفقا للمده والاجراءات الوارده بها....**».

ويكون قرار اللجنة بمثابه حكم صادر عن المحكمه الابتدائيه بعد وضع الصيغه التنفيذيه عليه من حكم كتاب المحكمه الابتدائيه المختصه ويكون للطعن بالاستئناف امام المحكمه الاستئنافيه المختصه وفقا لأحكام قانون المرافعات المدني والتجاري.

كذلك ألزم المشرع صاحب العمل على أنه إذا لم يقض له بالمبلغ الذى قدره أو قضى له بأقل منه بأن يرد ما اقتطع بدون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور الحكم نهائيًا أو من تاريخ قبوله لقرار اللجنة (م ٣/٧٣ عمل).

ثالثا: تقييد سلطة رب العمل فى المقاصة مقابل الغرامات:

امتدت حماية المشرع للأجر إلى تقييد المقاصة بين الغرامات التى يوقعها صاحب العمل على العامل وأجر العامل. **حيث نص فى المادة ٦١ من قانون العمل على أنه: «لايجوز علي صاحب العمل أن يوقع جزاء الخصم على العامل عن المخالفة الواحدة بما يزيد على أجر خمسة أيام ولايجوز ان يقتطع من اجر العامل وفاء للجزاءات التي يوقعها اكثر من اجر خمسه أيام في الشهر».**

- **ولا يجوز توقيع عقوبة تأديبية بعد تاريخ الانتهاء من التحقيق في المخالفه بأكثر من ثلاثين يومًا (م ٥٩ عمل).**

ولا يجوز توقيع عقوبة تأديبية عن فعل لم يرد بلائحة تنظيم العمل والجزاءات ويصدر قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب ببيان العقوبات التأديبية وقواعد وإجراءات التأديب. (م ٥٩ عمل)

ومن نصوص المواد المذكورة يمكن أن نستخلص أوجه حماية المشرع **لأجر العامل حيث:**

- حرم على صاحب العمل أن يوقع على العامل عن المخالفة التى يرتكبها غرامة بأكثر من خمسة أيام. لأن توقيع الغرامة على العامل يعتبر جزاء بالغ الأثر عليه لأنه يصيبه إصابة مباشرة فى مصدر رزقه الأساسى وهو أجره.

- كما حظر على صاحب العمل أن يقتطع من أجره وفاء للغرامات التى يوقعها أكثر من خمسة أيام فى الشهر الواحد.

- كما أنه إذا تعددت مخالفات العامل، وتعددت فى مقابلها الغرامات المفروضة عليه، بحيث زاد مجموعها على أجر خمسة أيام، فإن صاحب العمل لا يستطيع أن يقتطع من أجر العامل مجموع هذه الغرامات فى شهر واحد، وإنما يقتطع فى كل شهر ما لا يجاوز أجر خمسة أيام[١].

ولكن يثور التساؤل عن الحكم فى حالة تراكم مبالغ الغرامات فى ذمة العامل وقام العامل بفسخ العقد من جانبه فهل ينطبق حكم المادة (٦١) من قانون العمل؟

---

(١) انظر د/ حسن كيره، أصول قانون العمل ص ٣٥٤ طبعة ١٩٧٩م. د/ محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل ١٩٧٦، ص ٢٣١.

إن العامل لا يستفيد من حكم النص المتقدم فى حال إنهائه العقد من جانبه لأنه لا يستطيع بإرادته أن يتخلص من كل أو بعض إلتزامه بالوفاء بما فرض عليه من غرامات[١] على أنه فى هذه الحالة أيضًا يجرى اقتطاع الغرامات من الأجر المستحق للعامل فقط دون ديونه الأخرى، لأن إنهاء العقد لا يمكن أن يترت عليه تغيير فى طبيعة الغرامات بإعتبارها جزءاً من الأجر يقتطع جزاء إرتكاب العامل مخالفة.

ولكن إذا كانت قد تراكمت فى ذمة العامل مبالغ من غرامات مفروضة عليه، وفسخ صاحب العمل العقد المبرم بينه وبين العامل، فإنه لا يجوز خصمها إلا من أجره وفى حدود خمسة أيام فى الشهر الواحد[٢]. ويستفاد من ذلك أن الغرامات لا تستوفى إلا من الأجر دون غيره من الديون التى تكون للعامل فى ذمة صاحب العمل، سواء كانت دينًا ناشئة عن الفسخ ذاته أو غيرها، كما أن مقدار ما يستقطع من الأجر وفاء لها محدد بأجر خمسة أيام، فإذا زادت الغرامات فى مجموعها على ذلك سقط الباقى منها.

ويطبق الحال المتقدم إذا ما انتهى العقد لأى سبب آخر غير الفسخ من جانب صاحب العمل[٣].

---

(١) د/ محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، سنة ١٩٧٦م، ص ٢٣١.

(٢) م ١٣ من القرار الوزارى رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢، والوقائع المصرية العدد ٩٦، فى ٦ديسمبر ١٩٦٢م.

(٣) د/ محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، ص ٢٣٢ سنة ١٩٧٦م.

والأجر الذى تفرض الغرامة على أساسه هو الأجر الاسمى للعامل[١]. كما أنها تقتطع من الأجر الشهرى المحدد قانونًا أيا كانت أيام الاشتغال الفعلى التى يستحق العامل الأجر عنها[٢].

رابعًا: تقييد نزول العامل عن أجره لرب العمل:

نصت الفقرة الأخيرة من المادة ٥ من قانون العمل الموحد السابق رقم ١٢ لسنه ٢٠٠٣م: على أنه: «ويقع باطلاً كل مصالحة تتضمن انتقاضا أو إبراء من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مده سريانه أو خلال ثلاثه اشهر من تاريخ انتهائه متي كانت تخالف احكام هذه القانون».

ومن النص السابق نستنتج أن المشرع المصرى نص على صورتين لنزول العامل عن أجره هى الصلح والإبراء: كما نجد أن النص حدد النطاق الزمنى لبطلان النزول[٣].

---

(١) فإذا كان أجره يحسب على أساس الإنتاج اتخذ متوسط أجره عن أيام عمله الفعلية فى السنة الأخيرة أساسًا لفرض الغرامة.

وانظر: د/ إسماعيل غانم، قانون العمل ص ٢٥، د/ حسن كيره، أصول قانون العمل جـ١ ص ٢٧٢ سنة ١٩٦٩م.

(٢) انظر: د/ عصمت الهوارى، ود/ فهمى كامل، المرشد فى قانون العمل الموحد، جـ١، ١٩٥٩م القاهرة ص ١٣٦.

(٣) هناك ثلاث مراحل زمنية قد يرد فيها النزول أولاهما: قبل نشوء الحق، وثانيهما: بعد نشأته وحيث تكون علاقة العمل لا تزال قائمة، وثالثهما: بعد انتهاء علاقة العمل. ويتفق الفقه على أن نزول العامل عن حقه قبل نشأته باطل لأنه لا يمكن الإتفاق على مخالفة قاعدة آمرة.

انظر فى تفصيلات ذلك: د/ إسماعيل غانم، عقد العمل، ص ٨٣، القاهرة، ١٦١ . ١٩٦ ـ د/ حمدى عبدالرحمن، مذكرات فى قانون العمل، ص ٢٨، القاهرة ١٩٧٥/٧٤م.

حيث اعتبر النزول باطلاً خلال سريان العقد أو خلال ثلاثه أشهر من تاريخ انتهائه، وبهذا أخذ بفكرة اعتبار النزول باطلاً حتى بعد انتهاء العقد، إلا أنه لم يأخذ بها على الإطلاق بل **قيدها بالنزول الواقع خلال ثلاثه أشهر من انتهاء عقد العمل**، لأنه فى الغالب من الأحوال يكون العامل خلال هذه الفترة الزمنية بحاجة إلى استيفاء ديونه من صاحب العمل لاتفاقها معيشته مما قد يدفعه إلى النزول عن بعض حقوقه استعجالاً للحصول على البعض، **فإذا انقضى ثلاثه اشهر، تكون هذه الشبهة قد انتفت ويكون النزول الواقع بعد ذلك صحيحًا**[1].

= إلا أن الفقهاء اختلفوا حول قصر البطلان على النزول عن الحقوق التى تقع خلال فترة نفاذ العقد حيث ذهب البعض إلى القول باعتبار النزول باطلاً حتى لو وقع بعد انتهاء العقد.

انظر فى ذلكژ د/ محمود جمال الدين زكى، الوجيز ص ٦٩، حيث رى أن البطلان يجب أن يمتد إلى كل نزول حتى مه وقع منه بعد التاريخ الذى حددته المادة السادسة من قانون العمل السابق وينتقد الأستاذ الدےتور ويرى فيه: «تطبيقًا سيئصا للمبدأ العام، ےما يعيب على النص عموميته وعنده أن المبدأ ام[ام هو بطلان النزول المخالف للقواعد المتعلقةبالنظام العام مطلقًا وذلك على إعتبار الصفة الآمرة لقواعد قانون العملـ وتعلقها بالنظام العام، انظر فى نقد وجة النظر المتقدمة: د/ جلال العدوى، قانون العمل، القواعد العامة، الأسكندرية، ١٩٦٧/١٩٦٨م، ص٢٩٠.

(١) انظر: د/ حسن كيره، أصول قانون العمل، جـ١ عقد العمل ١٩٦٩م، ص ٧٣ - د/ محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، ص ٢٩، سنة ١٩٧٦م - د/ حمدى عبدالرحمن، مذكرات فى قانون العمل، ١٩٧٤/١٩٧٥م، ص ٢ يوسف إلياس حو، المرجع السابق، ص ٤٢٣.

ويرى الدكتور جلال العدوى: أن هذا النص تطبيق للمعيار العام الذى يحدد جواز أو عدم جواز النزول بقيام أو انتفاء الحاجة إلى الحماية، المرجع السابق، ص ٢٩٥.

المطلب الرابع

حماية الأجر من دائنى العامل

إن الأجر باعتباره عنصراً هامًا من عناصر الذمة المالية للعامل يكون جزءاً من الضمان العام لدائنيه. وبالتالى يكو لهؤلاء الدائنين الحق فى أن ينفذوا عليه طبقًا للقواعد العامة بحجز ما للعامل من أجر تحت يد صاحب العمل. ولهذا فإن ترك الأجر دون حماية خاصة فى هذه الحالة، يؤدى إلى كارثة حقيقة بالنسبة للعامل حين يجد أن أجره قد استنفذته ديون دائنيه، فلا يجد ما ينفق منه على معيشته(١).

ولهذه النتيجة اضطر المشرع إلى التدخل لحماية أجر العامل فحدد القدر الجائز الحجز عليه وحوالته من الأجر(٢).

والمشرع بتدخل لتحديد القدر الجائز الحجر عليه وحوالته سواء في قانون المرافعات أو فى القانون المدنى أو فى قانون العمل رأى مصلحتين: **أولهما: مصلحة العامل:** وهى تقضى نظريًا بوجوب حظر أى حجز على الأجر، إلا أن هذا الحظر يؤدى إلى نتيجة سلبية بالنسبة له، حيث تحول دون حصوله على قروض قد يكون فى حاجة إليها.

---

(١) Rivero, et, Savatier, op. cit, p. 485.

(٢) كانت محكمة النقض الفرنسية قد قضت فى حكم قديم أصدرته (١٨٥٣) بأن سكوت المشرع عن تقيد الحجز على الأجر يعنى إمكانية ـ الحجز على الأجر كله. إلا أنها أمام قداحة هذه النتيجة التمست حلاً ينصف العمال فى حكم قانون المرافعات الذى يحظر الحجز على المبالغ المخصصة للاتفاق فعدلت عن رأيها السابق منذ (١٨٦٠م)، راجع:

Durand, et, Vitu, op. cit, p. 710.

ثانيهما: مصلحة دائنى العامل: والتى تستدعى تمكينهم من الحجز على أكر قدر من الأجر[١].

وتحقيقًا للتوازن بين مصلحة العامل ومصلحة دائنيه فقد مكن المشرع الدائنين من الحجز على جزء من الأجر، وترك الجزء الباقى للعامل ينفق منه على احتياجاته واحتياجات أسرته.

ولهذا نص المشرع فى المادة ٤٨٨ مرافعات على أنه: «لا يجوز الحجز على أجور الخدم والصناع والعمال أو مرتبات المستخدمين إلا بقدر الربُع وعند التزاحم يخصص نصفه (نصف الربع) لوفاء ديون النفقة المقررة والنصف الأخيرة لما عداه من ديون».

وبذلك يستبقى للعامل ثلاثة أرباع حقه من الأجر بعيداً عن متناول دائنيه ليضمن له الحصول على الجزء الأكبر من مورده الوحيد أ الأساسى فى المعيش. وهذه المادة تنطبق إذا كان الأجر مازال فى يد صاحب العمل ولم يتم دفعه إلى العامل أما إذا كان العامل قد قبض أجره فعلاً فهو يختلط بذمته المالية ويكون من حق دائنيه الحجز دون التقيد بالقدر المذكور.

ونصت المادة ٣٠٤ مدنى «لا تجوز حوالة الحق إلا بمقدار ما يكون منه قابلاً للحجز» فلا يجوز للعامل أن يحول حقه فى الأجر إلا فى حدود الربع منعًا للتحايل حتى لا يحصل دائن العامل على تنازل منه عن أجره فى أكثر من القدر المسموح بالحجز عليه.

كما نصت المادة ٣٦٤/ج مدنى مصرى بعدم وقوع المقاصة فى الديون «إذا كان أحد الدينين حقًا غير قابل للحجز».

---

(١) Lyon, Gaen, Op. cit, p. 294.
يوسف إلياس حو، المرجع السابق، ص ٤٢٧.

وعليه لا يجوز لصاحب العمل التمسك بالمقاصة بين دين له على العامل وبين حق العامل فى الأجر إلا فى حدود ربع الأجر المسموح الحجز عليه طبقًا للقواعد العامة المذكورة سابقًا.

وبمراجعة نصوص قانون العمل نجد أن قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م، قد نظم فى المادة (٤٤) منه حدود الحجز على أجر العامل في مسائل الاحوال الشخصيه ولم يلتزم فى هذه الماده بالقواعد العامة السابقة. فأى القواعد تنطبق على العامل؟

إن التنظيم الوارد فى قانون العمل لا يسرى إلا على العمال الخاضعين للفصل الخاص بعقد العمل الفردى. و ما عداهم تسرى عليه القواعد العامة الواردة فى التقنين المدنى، وقانون المرافعات[1]. إلا من يستثنى بنصوص خاصة.

وقد نص المشرع المصرى فى المادة ٤٤ من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣م، على أنه: **«مع مراعاه أحكام المواد (٧٥ . ٧٦ . ٧٧) من قانون تنظيم بعض اوضاع واجراءات التقاضي في مسائل الاحوال الشخصيه الصادر بالقانون رقم ١ لسنه ٢٠٠٠، لايجوز في جميع الاحوال الاستقطاع أو الحجز أو النزول عن الاجر المستحق للعامل لاداء اي دين الا في حدود (٢٥٪) من هذا الاجر ويجوز رفع الخصم الي (٥٠٪) في حاله دين النفقه.**

وعند التزاحم يقدم دين النفقه، ثم مايكون مطلوبا لصاحب العمل بسبب ماتلفه العامل من ادوات أو مهمات، أو استرداداً

---

(١) وتنص المادة ٣٠٩ من قانون المرافعات على أنه: «لا يجوز الحجز على الأجور والمرتبات إلا بمقدار الربع وعند التزاحم يخصص نصفه لوفاء دين النفقة المقررة والنصف الآخر لما عداه من الديون».

لما صرف اليه بغير وجه حق، أو ماوقع علي العامل من جزاءات».

ويشترط لصحه النزول عن الامر في حدود النسبه المقرره بهذه الماده ان تصدر به موافقه مكتوبه من العامل. تحسب النسب المشار اليه في الفقره الاولي من هذه الماده بعد استقطاع ضريبه الدخل علي الاجر، وقيمه المبالغ المستحقه وفقا لقوانين التأمين الاجتماعي، ومايكون صاحب العمل قد اقرضه للعامل في حدود النسبه المنصوص عليها في الماده السابقه (م ٤٣ عمل)

وتسرى الأحكام المتقدمة على المبالغ المستحقة طبقًا لأحكام هذا القانون. وعند التزاحم يقدم دين النفقه ثم مستحقات صاحب العمل بسبب مااتلفه العامل من ادوات ومهمات او استردادها صرف للعامل بدون وجه حق او ماوقع عليه من جزاءات.

كما يلزم لصحه نزول العامل عن الاجر فى حدود النسبه المقرره بالمادة السابقة **ان تصدر موافقه كتابيه من العامل.**

والنسبه المقرره فى الفقره الأولى من المادة السابقه تحسب بعد استقطاع ضريبه الدخل على الاجر والمبالغ المستحقه وفقا لقوانين التأمين الإجتماعى ومبالغ القروض التى اقرضها للعامل وفقا للنسه المنصوص عليها فى المادة ٤٣ عمل .

المبحث الخامس
انقضاء دين الأجر بالتقادم

لم يورد قانون العمل تنظيمًا خاصًا بتقادم الحق فى الأجر، مما يلزم الرجوع إلى أحكام القانون المدنى بهذا الشأن، وباستعراض أحكام القانون المدنى نجد أنه أورد نصين فى شأن تقادم الحق فى الأجر.

حيث نص فى المادة ٣٧٨/ب مدنى على أنه: «تتقادم بسنة واحدة الحقوق الآتية:

١) حقوق العمال والخدم والأجراء من أجور يومية وغير يومية ومن ثم ما قاموا به من توريدات.

٢) ويجب على من يتمسك بأن الحق قد تقادم بسنة أن يحلف اليمين على أنه أدى الدين فعلاً. وهذا اليمين يوجهها القاضى من تلقاء نفسه، وتوجه إلى ورثة المدين أو أوصيائهم، إن كان قصراً، بأنهم لا يعلمون بوجود الدين أو يعلمون بحصول الوفاء».

ونص أيضًا فى المادة ١/٣٧٥ على أنه: «تتقادم بخمس سنوات حقوق الأطباء والصيادلة والمحامين والمعلمين على أن تكون هذه الحقوق واجبة لهم جزاء عما أدوه من عمل من أعمال مهنتهم وما تكبدوه من مصروفات».

وإزاء النصين السابقين نجدنا أمام نظامين من التقادم أحدهما تقادم حولى والآخر تقادم خمسى. ولهذا يثور التساول الآتى:

إلى أن النظامين يخضع تقادم الأجور الخاصة بالعمال، وعلى أى أساس يخضع إلى هذا النوع من التقادم؟

اختلف الفقهاء فى الإجابة على هذا التساؤل على النحو التالى:

ذهب الرأى التقليدى إلى القول بأن التقادم الحولى يسرى على أجور العمال بالمعنى الضيق لهذا اللفظ[١]. فى حين ينصرف التقادم الخمسى على أجور الموظفين والمستخدمين.

ويستند أصحاب هذا الرأى فى تأييد رأيهم إلى اختلاف الأشخاص المخاطبين بكل نوع من نوعى التقادم. حيث استخدم المشرع فى المادة ١/٣٧٨ إصطلاحات العمال والخدم والأجراء وهى اصطلاحات شائعة فى التعبير عن العمال بالمعنى الضيق وهم يؤدون عملاً مدنيًا بحيث يخرج من نطاق هذا النص الموظفين والمستخدمين أى من يقومون بعمل تغلب عليه الصفة الرهنية[٢].

وقد انتقدت الحجة الأساسية لهذا الرأى على أنها حجة لفظية أكثر منها حجة موضوعية، فضلاً عن ذلك أنها ليست بالحجة الحاسمة فى الدلالة على قصد المشرع قصر التقادم الحولى على العمال بالمعنى الضيق. ذلك أنه رذا كان اصطلاح الخدم الوارد فى نص المادة ١/٣٧٨ «ب) بصدد التقادم الحولى اصطلاح خاص محدود بطائفة معينة من العمال بالمعنى الضيق ولا ينصرف إلى «الموظفين» والمستخدمين عادة

---

(١) د/ السنهورى، الوسيط، بند ٦٦٠ ص ١٠١٣، بند ٦٠٩، ص ١٤١.

(٢) انظر: د/ السنهورى، الوسيط فى شرح القانون المدنى الجديد، جـ٣، ص ١٠٢٣، ١٠٤٦ ـ د/ على العريف، شرح قانون العمل، جـ١ القاهرة ١٩٦٣/١٩٦٤م، ص٦١٥ ـ د/ عبدالفتاح عبدالباقى، دروس أحكام الالتزام، بدون تاريخ، ص ٤٩٦ هامش (٢) ـ د/ عبدالودود يحيى، شرح قانون العمل، القاهرة ١٩٦٤م، ص ٢٢٧ ـ ٢٢٨، القاهرة الابتدائية ٢٧ نوفبمر سنة ١٩٦٠م، موسوعة الفكهانى، جـ٣ ، تقادم، قضاء، ٧٤ رقم ٦٨.

فـاصطلاح «العـمـال» واصطلاح «الأجـراء» الواردان فى النص ذاته اصطلاحان عامان ينصرفان إلى كل المرتبطين بعلاقة عمل تابع، مأجور أيا كانت تسميته التي تطلق عليهم، فلا يقتصران على العمال بالمعنى الضيق فحسب بل يشملان كذلك من يطلق عادة اصطلاح «الموظفين» و«المستخدمين». كذلك من ناحية أخرى لا يوجد فى نص المادة ١/٣٧٥ الاص بالتقادم الخمسى أى مخصص بقصر حكم هذا التقادم على أجور الموظفين والمستخدمين وحدهم، كما يعيب هذا الرأى أخيراً استناده إلى تفرقة قديمة غير منطقية باتت مهجورة اليوم وقد أفلح المشرع فى التخلص منها فيما عدا استثناءات نادرة. كما أنها لا تستند إلى معيار منضبط مما يجعل التفرقة بين التقادم الخمسى والحولى للأجور المقامة على أساسها غير منضبطة بالتالى[1].

وبسب ما وجه إلى هذا الرأى السابق من انتقادات **ذهب رأى آخر فى الفقه إلى القول: بأن التقادم المقرر النصين يسرى على أجور كل فئات العمال ويرى أن التعارض الظاهر بين النصين يمكن إزالته عن طريق تحديد نطاق كل منهما وفقًا للأساس الذى تقوم عليه. حيث يقوم التقادم الحولى على أساس قرينة الوفاء**، بينما يقوم التقادم الخمسى **على فكرة منع تراكم الديون**، فيكون لصاحب العمل أن يتمسك بالتقادم الحولى متى توافرت شروطه أما إذا لم تتوافر هذه الشروط فإنه يكون قد أقر بعدم وفاء الأجر أو سلك مسلكًا يستفاد منه الإقرار بالدين فيكون له فى هذه الحالة التمسك بالتقادم الخمسى لأنه لا

---

(١) راجع فى هذه الانتقادات: د/ حسن كيره، أصول قانون العمل، سنة ١٩٧٩م، ص٥٥٩ ـ ٥٦٠ ـ د/ إسماعيل غانم، قانون العمل، ١٩٦٢/١٩٦١م، فقرة ١٨٥، ص٣٧٩ ـ ٣٨٠.

يتعارض مع الإقرار[١]. كما ذهبت محكمة النقض إلى الأخذ بهذا الرأى السابق[٢].

وبناء على هذا الرأى الأخير فإن دين الأجر يخضع لنوعين من التقادم أحدهما التقادم الحولى والآخر التقادم الخمسى. ويتوقف تحديد التقادم الذى يكون لصاحب الحق أن يتمسك به على مسلكه فإذا لم يأت سلوكًا يتنافى مع قيامه بالوفاء كان له أن يتمسك التقادم الحولى،

---

(١) د/ إسماعيل غانم، قانون العمل، ١٩٦١/١٩٦٢م، ص ٣٨٠ ـ د/ حسن كيره، المرجع السابق، ص ٥٦٠ ـ ٥٦١ ـ د/ محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، ط٣ سنة ١٩٧٦م، ص ٣٦٤.

(٢) نقض ٢٥ مايو سنة ١٩٧٤م قضاء النقض للهوارى ١٩٧٦م، رقم ٢٣٠ ص ٣٧٢ حيث يذكر الحكم أنه: «حيث أن حاصل السبب الأول من أسباب الطعن أن الطاعن تمسك أمام محكمة الاستئناف بتقادم دعوى المطعون ضدها بالنسبة لفروق الأجر بالتقادم الحولى المنصوص عليه فى المادة ٣٧٨ من القانون المدنى لانقضاء سنة على استحقاقها، وإذا رفض الحكم المطعون فيه هذا الدفع بقوله أن الأجور لا تتقادم إلا بانقضاء خمس سنوات فإنه يكون قد أخطأ فى تطبيق القانون. وحيث أن هذا النص فى غير محله. ذلك أن التقادم الحولى المنصوص عليه فى المادة ٣٧٨ من القانون المدنى يقوم على قرينة الوفاء وهى «مظنة» رأى الشارع توثيقها بيمين المدعى عليه هى يمين الاستيثاق، وأوجب على من يتمسك بأن الحق تقادم بسنة أن يحلف اليمين على أنه أدى الدين فعلاً، بينما لا يقوم التقادم الخمسى المنصوص عليه فى المادة ٣٧٥، على تلك القرينة. ولما كان الثابت فى الدعوى أن الطاعن أنكر على المطعون ضدها حقها فى فروق الأجر مما لا محل معه لإعمال حكم المادة ٣٧٨ من القانون المدنى وكان الحكم المطعون فيه قد التزم هذا النظر وأعمل حكم بالمادة (٥) من ذلك القانون، فإنه يكون قد طبق القانون تطبيقًا صحيحًا ويكون النص على غير أساس.

وإلا فله أن يتمسك بالتقادم الخمسى[١]. وهذا هو مسلك المشرع المصرى بخصوص تقادم الحق فى الأجر.

أما المشرع الفرنسى كان له مسلك مغاير تمامًا لمسلك المشرع المصرى وذلك على الوجه الآتى:

لم يتضمن قانون العمل الفرنسى قبل تعديله بالقانون ٧١ ـ ٥٨٦ الصادر فى يوليو ١٩٧١م، تحديداً مباشراً لمدة تقادم دين الأجر حيث اتع أسلوب الإحالة إلى القانون المدنى وذلك بالنص فى المادة ٤٩ من الكتاب الأول على أن تقادم الأجور تحكمه المواد ٢٢٧١، ٢٢٧٢، ٢٢٧٤، ٢٥٧٥ من القانون المدنى، وبموجب هذه الإحالة فإن دين أجور العمال يخضع لتقادم قصير مدته ستة شهور، باستثناء الخدم الذين يؤجرون خدماتهم بأجر سنوى فإن أجورهم تتقادم بمدة سنة.

وسبب هذا الاختلاف فى المدة يرجع إلى أن فترات الوفاء الدورى بالأجر فى الحالة الأولى أكثر من الحالة الثانية كما أنه من الناحية الأدبية يصعب على الخدم بسبب تبعيتهم المباشرة لمخدوميهم المطالبة بأحورهم قضائيًا[٢].

ولقد انتقد الفقه الفرنسى إحالة قانون العمل الفرنسى على القانون المدنى[٣] وإزاء هذا النقد الموجه لموقف المشرع الفرنسى فقد قام

---

(١) انظر، يوسف إلياس حو، المرجع السابق، ص ٣٧٦.

(٢) راجع فى هذا:

Durand, et, Vitu, Op. cit, p. 770.

(٣) راجع فى هذا النقد القائم أساسًا على عدم ملائمة نصوص القانون المدنى للتطبيق على العلاقات الخاضعة لقانون العمل على وجه الخصوص.

Gamerlynk: L' autonomie, du, droit, du, travail. La, prescription, abregee. de la, Greance, de Salaire, recueil, Dalloz - Chron - 1956. p. 23.

بتعديل النصوص التى تحكم تقادم دين الأجر حيث أصدر لهذا الغرض قانون ١٦ يوليو ١٩٧١م، الذى ألغيت بموجبه مادته الثالثة، المادة التاسعة والأربعون من الكتاب الأول من قانون العمل وحل محلها نص جديد يقضى بأن: «تتقادم دعوى المطالب بدفع الأجر بخمس سنوات طبقًا للمادة ٢٢٧٧ من القانون المدنى».

ومن جهة أخرى فإن المادة الأولى من القانون ١٦ يوليو سنة ١٩٧١م قد عدلت المادة ٢٢٧٧ من القانون المدنى ذاتها، وذلك بإضافة «الأجور» إلى الديون الدورية المتجددة التى تقضى هذه المادة بتقادمها بخمس سنوات. وبهذا التعديل يكون المشرع الفرنسى قد نص صراحة فى قانون العمل على تقادم دين الأجر بخمس سنوات.

وهذا التعديل الذى أجراه المشرع الفرنسى قد أنهى الوضع الشاذ الذى كان سائداً قبل حيث كانت الأجور تتقادم لمدة قصيرة جداً هى ستة أشهر، أو مدة طويلة جداً هى ثلاثون عامًا هذه مدة التقادم العام.

وإذا كان قانون العمل الفرنسى قد أحال إلى القانون المدنى فى شأن تقادم الأجور فإنه فى ذلك أحسن حالاً على الأقل من قانون العمل المصرى الذى أغفل تمامًا معالجة هذا الموضوع.

ولكن إذا نظرنا إلى نصوص تقادم الحق فى الأجور سواء فى القانون المدنى المصرى أو فى قانون العمل الفرنسى نجد أنها تتعارض مع سياسة حماية الأجور حيث يقتضى المنطق السليم أن يتناسب التنظيم القانونى لتقادم الأجور فى مجمله مع النظام الجماعى الذى يقرره المشرع للأجر للاعتبارات التى سبق ذكرها والتى على أساسها قامت السياسة التشريعية بشأن أجور العمال.

ويتمثل التعارض فى النقاط الآتية[١]:

اعتماد القانون المصرى وفقًا للمادة ٣٧٨ مدنى والقانون الفرنسى قبل تعديله فى تقادم الأجر على قرينة الوفاء. لأن الاعتماد على قرينة الوفاء فى تقادم الأجر فيه حماية المدين فقط دون الدائن «العامل» لأنها تحرره من عبء إثبات الوفاء بالدين كما أن قيام هذه القرينة على أساس الوفاء بالأجر، يجرى عادة بدون إيصال مكتوب أو فى مخالصة لم يعد يتلاءم مع التشريعات المعاصرة التى تشترط لإثبات الوفاء بالأجر أن يتم بالكتابة[٢].

فالمشرع يوجب على صاحب العمل أن يحصل على توقيع العامل لإثبات الوفاء فإن إهمال صاحب العمل فى ذلك، أو عدم احتفاظه بالإيصال المكتوب، لا يبرران مطلقًا إقامة قرينة لصاحبه، وإلا كان ذلك مكافأة له على إهماله، أما صاحب العمل الذى ينفذ حكم القانون بشأن إثبات الوفاء، فلن يتعرض لخطر الوفاء بالأجر ثانية إذا ما طولب بذلك. لأنه سيكون بمقدوره إثبات سبق وفائه الأجر.

إن القول بأن الأجر من الديون التى يجرى بها الوفاء فى مدة قصيرة، نظر لحاجة العامل إلى أجره وعدم انتظاره فترة طويلة للوفاء به، مما يتيح استنتاج أن مرور مدة محددة على تاريخ استحقاقه يعنى أنه قد تم الوفاء به، إن هذا القول يغفل حالة التبعية التى يكون فيها العامل أثناء قيام علاقته لصاحب العمل، مما يحول دون مطالبته بأجره إلا بعد انتهاء هذه العلاقة. هذا إضافة إلى أن حاجة العامل إلى الأجر

---

(١) راجع فى هذا التعارض، يوسف إلياس حو، المرجع السابق، ص ٣٨١ - ٣٨٢ - ٣٨٤.

(٢) Lyon-Gaen, Op. cit, p. 317.

التى تدفعه إلى المطالبة بالوفاء، قد استخدمت فى هذه الحالة استخداماً مخالفًا لمصلحة العامل، ففى حين كان الباعث الذى دفع المشرع إلى حماية الأجر، نجدها هنا سببًا فى فقدان هذا العامل أجره.

سبق أن أشرت إلى أن الراجح فى الفقه والقضاء المصرى يذهب إلى أن تقادم دين الأجر يمكن أن تحكمه أى من المادتين ٣٧٥، ٣٧٨. حيث يتقادم بموجب المادة الأولى بخمس سنوات، وبموجب المادة الأخرى لسنة واحدة إن هذا الوضع لا يتفق مع ما يجب أن تكون عليه أحكام التقادم من دقة، لأن تقادم الأجر لن يتحدد مدته إلا فى ضوء مسلك المدين، وهو مسلك لا يتبين إلا من وقائع معينة، مما يعنى أن العامل لن يكون على بينة من آمره إذاء حكم خطير الأثر بالنسبة لأجره. وعليه فإن هذا الوضع بحاجة إلى علاج جذرى يضع حكمًا واحداً وواضحًا لتقادم الأجر، يكفل عدم وقوع العامل ضحية لقدرة صاحب العمل على إجادة ممارسة الفن القانونى.

وبالرغم من النقد المتقدم بخصوص تقادم الأجر فإن هذا لا يعنى رفض خضوع دين الأجر للتقادم أيا كان نوع، ولكن أقصد بذلك أن يكون التقادم ملائمًا لهذا الدين بحيث يوفر الحماية اللازمة للأجر وكذا يجب أن يراعى لتحقيق ذلك كما يأتى:

(أ) استبعاد نظام التقادم القصير القائم على قرينة الوفاء (م.٣٧٨ مدنى مصرى) أسوة بما فعله المشرع الفرنسى، حيث يجب على المشرع المصرى منع تطبيقها على أجور العمال الخاضعين لقانون العمل.

(ب) إخضاع دين الأجر للتقادم الخمسى الذى تخضع له الديون الدورية المتجددة فى القانون المدنى المصرى والفرنسى. وذلك كتقادم وحيد يخضع له دين الأجر فى حالة تنفيذ عقد العمل،

ففى هذه الحالة ما يحقق مصلحة العامل إطالة مدة التقادم، ومصلحة صاحب العمل بمنع تراكم الديون فى ذمته مدة طويلة.

(جـ) إخضاع دين الأجر بعد انتهاء عقد العمل لتقادم خاص مدته سنة. وذلك بفرض تصفية المراكز القانونية. وهذا التقادم له ما يبرره فى هذه الحالة. كما أن مبررات استبعاد التقادم القصير فى حالة تنفيذ العقد غير قائمة(١).

والأخذ بالاقتراحات السابقة يحقق الآتى:

* يجعل التقادم جزء من السياسة الحمائية للأجر والتى تتطلب إطالة مدة التقادم.
* تراعى ما طرأ من تطور على أحكام إثبات الوفاء بالأجر.
* كما تراعى تبعية العامل لصاحب العمل وأثرها على مطالبته بالأجر مما يلزم أن تكون مدة التقادم طويلة.
* إطالة مدة التقادم تراعى ما طرأ على نظم حسابها من تعقيدات قد يجعل اكتشاف الخطأ فى مقدارها غير ميسوراً فى وقت قصير.
* كما أنها راعت مصلحة رب العمل بالنسبة لسريان التقادم القصير بعد انتهاء عقد العمل حيث يضمن عدم تراكم مبالغ كبيرة من دين الأجر فى ذمة صاحب العمل، يصعب عليه الوفاء بها عند المطالبة.
* كما أن سريان التقادم القصير بعد انتهاء سريان العقد يحقق الاستقرار فى المراكز القانونية لطرفى عقد العمل عند انتهائه فى وقت معقول.

---

(١) انظر يوسف إلياس حو، المرجع السابق، ص ٣٨٥.

المبحث السادس
حكم أجر العامل

عندما تتوافر أركان عقد العمل وشروط صحتها فإنه ينعقد صحيحًا بين رب العمل والعامل وينتج آثره بين طرفيه ومن أهم هذه الآثار التزام رب العمل بأداء الأجر إلى العامل وذلك بعد قيامه بما هو مكلف به بمقتضى عقد العمل وذلك طبقًا لنص المادة الأولى من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م، ونص المادة ٦٩٠ مدنى مصرى حيث: «يلتزم رب العمل بأن يدفع للعامل أجرته فى الزمان والمكان اللذاين يحددهما العقد أو العرف مع مراعاة ما تقضى به القوانين الخاصة بذلك».

فالأجر هو العنصر الأساسى فى عقد العمل التزام صاحب العمل بأداء الأجر إلى العامل فى عقد العمل الصحيح التزامًا جوهريًا لما يمثله الأجر فى حياة العامل من أهمية اجتماعية ومعيشية ولهذا فرض المشرع حد أدنى للأجور (م ٣٤ عمل) كما نظم وسيلة الوفاء بالأجر (م٣٦ ، ٣٧ عمل) ولم يكتف المشرع بذلك بل نظم وقت الوفاء بالأجر (م٣٨عمل) حيث نص فيها على **«تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ المستحقه للعامل بالعمله المتداول قانوناً فى أحد أيام العمل وفى مكانه مع مراعاة لأحكام التاليه:**

(أ) العمال المعينون بأجر شهرى تؤدى أجورهم مره على الأقل كل شهر.

(ب) اذا كان الأجر بالأنتاج واستلزم العمل مدة تزيد على اسبوعين وحيث أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعه تحت الحساب

تتناسب مع مـاأتمه من العمل وأن يؤدى له باقى الأجل خـلال الأسبوع التالى لتسليم ماكلف به.

(جـ) فى غير ماذكر فى البندين السابقين تؤدى للعمال اجورهم مره كل اسبوع على الاكثر مالم يتفق على غير ذلك.

(د) اذا انتهت علاقه العمل يؤدى صاحب للعامل أجرة وجميع المبالغ المستحقه له فوراً الا اذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه فيجب فى هذه الحاله على صاحب العمل أداء وأجر العامل وجميع مستحقاته فى مدة لاتجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبه العامل بهذه المستحقات»

ولكن يثور التساؤل الآتى: هل يترتب على انعقاد عقد العمل صحيحًا أن يحق للعامل الحصول على أجره فور التعاقد أو بعد الانتهاء من قيامه بالعمل المطلوب منه؟

للإجابة على هذا التساؤل لبيان الحكم بخصوص وقت حصول العامل على أجره بمقتضى عقد العمل الصحيح يلزم الرجوع إلى النصوص التشريعية لاستخلاص الحكم فى هذه المسألة فبالرجوع إلى نصوص القانون المدنى نجد أن المادة ٦٩٠ مصرى نصت على أنه: «يلتزم رب العمل أن يدفع للعامل أجرته فى الزمان والمكان اللذين يحددهما العقد أو العرف مع مراعاة ما تقضى به القوانين الخاصة». بمراجعة نص المادة السابقة نجد أنها تركت تحديد وقت حصول العامل على أجره إلى اتفاق المتعاقدين والعرف إلى القوانين الخاصة. وبمقتضى الفقرة الأخيرة من نص المادة ٦٩٠ مدنى مصرى يلزم الرجوع إلى القوانين الخاصة بالعمال،

ومن نص المادة ٣٨ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م نجد أن المشرع لم يترك تحديد زمان الوفاء بالأجر لحرية المتعاقدين بل وضع قواعد عامة تضمن هذا الوفاء فى مواعيد دورية متقاربة وفقا لما جاء بالنص.

ولكن مواعيد الوفاء سالفة الذكر (بنص المادة ٣٨ عمل) هى مواعيد قصوى حيث لا يجوز الاتفاق على مواعيد أكثر طولاً منها وإنما يجوز الاتفاق على مواعيد أكثر قربًا، لأن المقاربة بين مواعيد الدفع لا يضر بالعامل بل قد تكون أكثر فائدة له(١).

ومما سبق نجد أن قانون العمل فى مادة ٣٨ قد أوضح لنا وقت حصول العامل على أجره ولكن لم يوضح لنا ما إذا كان العامل يمتلك أجره بمجرد انعقاد العقد صحيحًا وبالتالى يحق له أن يتصرف فى أجره بالإبراء أو التبرع أو التنازل عنه أم أنه لا يمتلك أجره إلا بعد الحصول عليه وبالتالى لا يحق له الإبراء منه أو التنازل أو الترع به قبل حصوله عليه؟

بالرجوع إلى نصوص القانون المدنى وقانون العمل لم نجد بين نصوصهم نصًا يحرم على العامل إجراء أي تصرف قانونى على أجره فى عقد العمل الصحيح وبالتالى يحق للعامل بمجرد انعقاد عقد العمل أن يتصرف فى أجره بالإبراء أو التبرع أو التنازل وغير ذلك من التصرفات التى تستلزم توافر ملكية الشىء. وبالتالى نستنتج من ذلك

---

(١) انظر: د/ حسن كيره، أصول قانون العمل، بند ٢٥١، طبعة ١٩٧٩م - د/ إسماعيل غانم، قانون العمل، فقرة ٧١ طبعة ١٩٦١/١٩٦٥م - د/ عبدالودود يحيى، شرح قانون العمل، فقرة ١٤٩، طبعة ١٩٦٤.

أن العامل يتملك أجره بمجرد انعقاد عقد العمل صحيحًا وكأثر من آثاره لأنه يجب التفرقة بين وقت تملك الشيء والذى ينتج بمجرد انعقاد العقد صحيحًا وبين وقت استحقاق حصول العامل على أجره والذى لا يتم إلا بعد القيام بالعمل أو وضع نفسه تحت تصرف رب العمل طبقًا لنصوص قانون العمل (م ٣٨).

كما يمكن القول بأن العامل يمتلك أجره كأثر من آثار عقد العمل الصحيح بمجرد انعقاده وذلك قياسًا على عقد البيع الذى يترتب على انعقاده صحيحًا انتقال ملكية البدلين إلى طرفى العقد أى يتملك البائع الثمن ويتملك المشترى الشيء المبيع. وفى عقد العمل يتملك العامل الأجر. ويتملك رب العمل المنفعة الناتجة من عمل العامل وذلك بمجرد انعقاد عقد العمل صحيحًا. وبالتالى يمكن للعامل أن يجرى التصرفات القانونية على الأجر مثل التبرع والهبة.

مسألة:

وإذا قام العامل أثناء تعاقده مع رب العمل بالعمل لدى رب عمل آخر فهل يستحق أجره كاملاً أم يحق لصاحب العمل الأل أن ينتقصه؟

لبيان حكم هذه المسألة يلزم البحث فى نصوص القانون المدنى المصرى لاستخراج حكم لها. ولكن بالبحث بين نصوصها لم نجد لهذه المسألة حكم صريح لها يوضح مدى أحقية العامل لأجره وهذا من المواقف السلبية التى توجد فى نصوص القانون المدنى وقانون العمل. والتى يجب تلافيها بإيجاد النص الصريح فيهما الذى يوضح لنا حكم الأجر فى هذه المسألة بما يحقق العدالة بين العامل ورب العمل الأصلى.

وإزاء هذا نرى أنه ليس هناك ما يمنع العامل من العمل لدى الغير أثناء فترة تعاقده مع رب العمل الأصلي ويكون معيار حصوله على أجره من صاحب العمل الأصلى هو مدى قيامه بأداء العمل المكلف به بمقتضى العقد أو عدم تمكنه من قيامه بالعمل المكلف به على الوجه الأكمل. فإذا قام بأداء العمل طبقًا لعقد العمل كاملاً فإنه يحق له الحصول على أجره حتى ولو كان يعمل لدى رب عمل آخر أثناء فترة التعاقد. أما إذا أصاب رب العمل الأصلى ضرر فإنه يحق له أن ينتقص من أجره بنسبة ما أصابه من ضرر كل هذا مشروط بألا يشترط رب العمل الأصلى فى عقد العمل على العامل أثناء فترة التعاق لدى رب عمل آخر فهنا يجب على العامل أثناء فترة التعاقد لدى رب عمل آخر فهنا يجب على العامل أن يلتزم بشروط العقد لأن العقد شريعة المتعاقدين فإذا خالف العامل شروط العقد فإن رب العمل هنا يكون مخيراً فى أن ينتقص أجر العامل ما أصابه من ضرر. أو أن يحصل على أجر العامل من رب العمل الثانى مع التزامه إعطاء العامل أجره كاملاً لأن فى حصوله على أجر العامل عند رب العمل الثانى ما يعوضه عما أصابه من ضرر من الإخلال بالتزامات التعاقد بينه وبين العامل.

الباب الثالث
أنتهاء عقد العمل الفردى

تمهيد :

يجب علينا قبل أن نتناول حالات الانهاء المشروع لعقد العمل والآثار المترتبه عليه أن نوضح بصوره اجماليه أسباب إنتهاء عقد العمل حيث حرص المشرع فى قانون العمل على إيجاد مخرج لطرفى العقد ينتهى بواسطته عقد العمل، وتنقضى بالتالى الالتزامات المتقابله التى نشأت عن ابرام العقد بين الطرفين، وقد تمثل ذلك فى النص على الحالات والأسباب التي تجيز لكل من العامل وصاحب العمل إنهاء العقد بارادته المنفرده، (م ٦٩ عمل مصرى، ٦٩٤ مدنى مصرى) بالاضافة إلى الأسباب الأخرى لانتهاء العقد العمل.

ولقد اتفق الفقهاء[1] على تقسيم أسباب الانتهاء إلى قسمين :أسباب عاديه، وأسباب غير عاديه وإن كان هذا التقسيم هو الشائع لدى فقهاء قانون العمل، فإننا نميل إلى لأخذ بتقسيم آخر للأسباب المؤديه إلى انتهاء عقد العمل. وهذا ما ذهب اليه جانب من الفقهاء [2] حيث ينظر إلى الأسباب من زاوية دور الاراده فى ايجادها ويقسمها إلى قسمين أيضاً هى :

الأسباب اللاإراديه: وتشمل حالة الوفاه وحالة المرض الطويل للعامل. كما تشمل حالة السبب الأجنبى الذى لايد للمتعاقد فيه .

---

(١) د/ أهاب اسماعيل، مرجع سابق، ص٦١٢ - د/ محمد لبيب شتب، مرجع سابق ص٣٠٥ -د/ محمد فاروق الباشا، التشريعات الاجتماعيه قانون العمل، ص١٣٠ طبعه ١٤٠١هـ دمشق

(٢) انظر المرجع السابقة فى نفس الموضع .

الأسباب الاراديه: وتشمل حالة الفسخ لخطأ جسيم، وحالة استقالة العامل، وحالة التسريح، أوالفصل من قبل صاحب العمل. وهذه الحالات أو الأسباب يكون انهاء العقد فيها بارادة منفرده أما الانهاء بارادة طرفى العقد، فتكون فى حالة الاتفاق على فسخ أو انهاء عقد العمل قبل انتهاء مدته أو تنفيذ العمل المتفق عليه.

وبعد هذا التمهيد يلزم أن نوضح أسباب انهاء عقد العمل بصوره اجماليه وفقاً للتقسيم الذى جرى عليه غالبية فقهاء قانون العمل على الوجه الآتى :

أولا : الأسباب العاديه لانتهاء عقد العمل : يمكن اجمال هذه الأسباب على الوجه الاتى :

(أ) انتهاء عقد العمل محدد المدة بانتهاء مدته :

عقد العمل محدد المدة : هو العقد الذى ينتهى بتحقيق أمر مستقبل مؤكد وقوعه ولا يتوقف تحققه على إرادة أحد الطرفين (١).

وإذا حدد عقد العمل بغاية فإنه ينتهى بانتهاء غايته سواء كان التحديد ينتهى بتاريخ معين كأول يناير من سنه كذا أو ينتهى

---

(١) د/ حسن كيره، أصول قانون العمل ص٧٣٣ رقم ٣٦٨ طبعة ١٩٧٧م - د/ محمود جمال الدين زكى، عقد العمل، ص٦١٣ رقم ١٦٦ طبعة ١٩٨٢م انظر عصمت الهوارى وفهمى كامل، المرشد فى قانون العمل الموحد، ج ص٧٠ مكتبة الأنجلو المصرية الطبعة الأولى، د./ محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل ص٥٠٤ وما بعدها. القاهرة الأبتدائية فى ١٨ نوفمبر ١٩٦٢، موسوعة الهوارى ج٢ ص١١٢ رقم ١١٣ الأسكندرية الجزئية (عمال) فى ٢٤ ابريل ١٩٦٣ موسوعة الهوارى ص١١٣ رقم ١١٤.- Durandp.Traite de droit du Traite T.avec Jas-saud,1947.p.311.173.

بمدة معينة كسنة مثلا، أو ينتهى بتنفيذ مشروع معين كإنشاء شبكة هاتفية (١).

قد نصت المادة ٦٧٩/ ١ مدنى على أنه «اذا كان عقد العمل معين المدة» انتهى من تلقاء نفسه بإنقضاء مدته، كما تنص المادة (١٠٤عمل) على أن تنقضى علاقة العمل «بإنتهاء مدة العقد اذا كان محدد المدة، وبانتهاء الموسم اذا كان العمل موسمياً، وبانتهاء العمل العرضى أو المؤقت».

وعلى ذلك اذا كان عقد العمل محدد المده فينتهى بإنقضاء مدته ولا يجوز لأى من طرفيه أن ينهيه بإرادته المنفردة قبل إنقضاء مدته لأن العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه ولا تعديله الا بإتفاق الطرفين أو للأسباب التى يقررها القانون (م ١٤٧/ ١مدنى) (٢)

واستثناء من قاعدة عدم جواز انهاء عقد العمل محدد المدة قبل انقضاء مدته، نصت المادة ٢/٦٧٨ مدنى مصرى على أنه «اذا كان عقد العمل لمدة حياة العامل أو رب العمل أو أكثر من خمس سنوات جاز للعامل بعد انقضاء خمس سنوات أن يفسخ العقد دون تعويض، ان على

---

(١) د/ محمد لبيب شنب ، مرجع سابق، بند ٣٥٦ ص٥٠٦ د/ اسماعيل غانم ، قانون العمل ص٥٨٣ رقم ١٨٧. Camer Lynck.G.H. Traite Pratique de La rapture du contrat de Travail 1959 p.274.

(٢) د/ عبدالناصر العطار، مرجع سابق ص٣٢٦، ويترتب على إنهاء العقد المحدد المدة بالإرادة المنفردة قبل نهاية مدته أن يصبح الإنهاء هنا تعسفياً يستوجب التعويض عن الضرر الذى لحق بالطرف الآخر - نقض بتاريخ ١٩٨٢/٤/١٠م، طعن ٦٩٤ س٤٢ق.

العامل أن ينظر رب العمل إلى سته أشهر»، وذلك لمراعاة ظروف العامل الأقتصادية والأجتماعية وإتاحة الفرصة له للبحث عن عمل آخر اكثر ملائمة له فقد سمح له النص بانهاء هذا العقد والتعاقد مع جهة أخرى أو العمل لحسابه الخاص وذلك وفقاً للشروط التى ذكرت فى النص وهى مضى خمس سنوات فى خدمة رب العمل وأن ينظر رب العمل الى ستة أشهر قبل إنهاء العقد (١).

وقد نصت المادة ١٠٥ من قانون العمل على أنه «مع مراعاة أحكام المادة (١٠٦) من هذا القانون اذا انقضت مدة عقد العمل محدد المدة واستمر طرفاه فى تنفيذه اعتبر ذلك عنهما تجديدا للعقد لمدة غير محددة. ولايسرى ذلك على عقود عمل الاجانب».

(ب) إنتهاء عقد العمل بالتقايل:

الأقالة هى: إتفاق المتعاقدين على وضع حداً للعقد أو الغائة(٢) أو توافق إرادة المتعاقدين على إنحلال العقد الذى سبق أن ابرم بينهما سواء كان هذا الإتفاق صراحة أو ضمناً، كما لو انقطع العامل عن العمل فأرسل اليه رب العمل أجرة ومكافأة نهاية خدمتة فقبلها دون تحفظ(٣)، ويترتب على الإقالة فى عقد العمل وضع حداً لعلاقة

---

(١) انظرد/ عبدالناصر العطار، مرجع سابق، ص٣٢٧ - د/ اسماعيل غانم، مرجع سابق ص٤٤٤.

(٢) Rivero j,et savatier J:Droit du travail 1960.p.461.

(٣) القاهرة الأبتدائية فى ١٩٥٩/١١/٢١ موسوعة الهوارى ج١ ص ١٩١رقم ٢١٨ مشار اليه لدى د/عبد الناصر العطار ،مرجع سابق ،ص٣٢٣ هامش (١).

العمل بالنسبة للمستقبل ولاتنصرف آثارة إلى الماضى أى ليس له أثر رجعى (١)..

(جـ) إنتهاء عقد العمل غير محدد المدة:

عقد العمل غير محدد المدة هو ذلك العقد الذى لم يتفق طرفاه على تحديد أجل نهايته لاصراحة ولا دلالة (٢).

وقد نصت المادة ٦٩٤ /٢ مدنى على أنه «فإن لم تعين مدة العقد بالأتفاق أو بنوع العمل أو بالغرض منه، جاز لكل من المتعاقدين أن يضع حداً لعلاقته مع المتعاقد الآخر، ويجب فى استعمال هذا الحق أن يسبقة أخطار».

كما تنص المادة ٦٩٥مدنى على أنه:

١) «أذا كان العقد قد أبرم لمدة غير معينة، ونقضة أحد المتعاقدين دون مراعاة لميعاد الأخطار أو قبل انقضاء هذا الميعاد، لزمه أن يعوض المتعاقد الآخر عن مدة هذا الميعاد أو عن المدة الباقية منه، ويشمل التعويض فوق الأجر المحدد الذى كان يستحق خلال المدة جميع ملحقات الأجر التى تكون ثابتة ومعينة مع مراعاة ما تقضى به القوانين الخاصة.

٢) واذا فسخ العقد بتعسف من أحد المتعاقدين كان للمتعاقد الآخر، الى جانب التعويض الذى يكون مستحقاً له بسبب عدم مراعاة ميعاد

---

(١) انظر د/ محمد لبيب شنب .مرجع سابق ،ص٥٩٣ بند ٤٠٢.

(٢) انظرد/ محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص٥٠٧ -د/ اهاب اسماعيل مرجع سابق، ص ٣١٨.

الأخطار، الحق فى تعويض ما أصابه من ضرر بسبب فسخ العقد فسخاً تعسفياً »[١].

ثانياً: الأسباب غير العادية لإنهاء عقد العمل:

تنقسم هذه الأسباب إلى أربعة أقسام:

القسم الأول: يتعلق **بانقضاء عقد العمل لاستحالة تنفيذه من جانب** العامل. ويندرج تحت هذا القسم :

(أ) **وفاة العامل:** وقد نصت المادة (١٢٣ عمل) على أنه **« ينتهى عقد العمل لوفاه العامل حقيقة أو حكما طبقا للقواعد القانونية المقررة، ولاينتهى عقد العمل بوفاة صاحب العمل الا اذا كان قد ابرم لاعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل او بنشاطه الذى ينقطع بوفاته » كأن يكون صاحب العمل طبيبا أو محاميا... الخ كما تنص المادة ٦٩٧ مدنى على أنه « لا ينفسخ عقد العمل بوفاة رب العمل مالم تكن شخصيته قد روعيت فى إبرام العقد. لكن ينفسخ العقد بوفاة العامل، ويراعى فى فسخ العقد لوفاة العامل الاحكام التى نصت عليها القوانين الخاصة ».**

مما سبق ينتهى العقد بوفاة العامل لأن شخصية محل إعتبار حيث ينفسخ العقد بقوة النص من تاريخ وفاتة الحقيقية سواء كانت

---

(١) كان قانون العمل السابق رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩م ينص فى مادته ٧٢ على مهله الأخطار. كما كان ينص فى مادته ٧٤ على تعويض من أصابة ضرر اذا فسخ العقد بلا مبرر. ولم يرد فى قانون العمل الحالى رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١، مايقابل نص المادتين ٧٢، ٧٤ ولذا فيحال الأمر إلى القواعد العامه فى القانون المدنى فى الماتين رقم ٦٩٤/٢، ٦٩٥.

الوفاة جنائية أو طبيعية ومن تاريخ صدور الحكم النهائى فى حالة الوفاة حكماً[(١)].

(ب) **العجز الكلى أو الجزئى:** ولقد نصت المادة (١٢٤) عمل بقولها «**ينتهى عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كليا أيا كان سبب العجز فإذا كان عجز العامل عجزاً جزئياً فلا تنتهى علاقة العمل بهذا العجز الا اذا يثبت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل يستطيع العامل ان يقوم به على وجه عرض ويثبت وجود او عدم وجود العمل الآخر وفقاً لأحكام قانون التأمين الإجتماعى واذا ثبت وجود هذا العمل الآخر كان على صاحب العمل بناء على طلب العامل أن ينقله الى ذلك العمل مع مراعاة عدم الاختلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعى**».

ومما سبق نجد أن العجز الذى ينتهى بمقتضاه عقد العمل هو العجز الكلى أو العجز الجزئى بشرط أن يكون دائماً أى غير قابل للشفاء وإلا اعتبر مرضاً لم يطول مع عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل يناسب حالة العجز الجزئ لدى العامل ويثبت ذلك وفقاً لأحكام قانون التأمين الأجتماعى[(٢)] الذى نص فى المادة ٣/١٨منه على أنه «**يثبت عدم وجود عمل آخر بقرار من لجنة يصدر بتشكيلها قرار من وزير التأمينات**

---

(١) انظرد/ اهاب اسماعيل، مرجع سابق، ص٣٢٤ د/ محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص٦٠١ ومابعدها.

(٢) القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧م .

انظر د/ حسن كبرة، مرجع سابق، ص٦٩٤ رقم ٣٢٦ - د/ محمود جمال الدين زكى، مرجع سابق ص٩٢٣ رقم ٢٦٤ د/ محمد لبيب شنب، مرجع سابق- ص ٦٠٤ - القاهرة الابتدائية فى ١٩٦٣/٣/١٩م، موسوعه الهوارى ج٣ ص٥٣٩ رقم ٦٣٧.

بالاتفاق مع الوزراء المختصين ويكون من بين أعضائها ممثل عن التنظيم النقابى أو العاملين بحسب الأحوال وممثل عن الهيئة المختصة، ويحدد القرار قواعد واجراءت عمل اللجنة ويستثنى من شرط عدم وجود عمل آخر الحالات التى يصدر بها قرار من وزير التأمينات الأجتماعية بناء على اقتراح مجلس الأدارة »(١).

(جـ) المرض الطويل الأمد: (١٢٧ عمل):

لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل بسبب المرض إلا بعد استنفاذ المدة التى أشارت اليها المادة ٥٤ من قانون العمل الحالى شهر بأجر كامل وثمانية أشهر بأجر يعادل ٧٥٪ من اجره ثم ثلاثة أشهر لدون أجر أخر. وذلك اذا قررت الجهة الطبية احتمال شفائه وله الحق فى هذه المدد كل ثلاث سنوات تقضى فى الخدمة.

وقد اكدت هذا المعنى نص المادة (١٢٧) عمل لقولها **«يخطر على صاحب العمل انهاء عقد العمل لمرض العامل الا اذا استنفذ العامل اجازاته المرضيه وفقا لما يحدده قانون التأمين الاجتماعى. بالأضافة الى متجمد اجازاته السنويه المستحقه له(٢).**

وعلى صاحب العمل أن يخطر العامل برغبته فى انهاء العقد قبل مضى خمسة عشر يوماً من تاريخ استنفاذ العامل لاجازاته فاذا شفى العامل قبل اتمام الاخطار امتنع على صاحب العمل انهاء العقد لمرض العامل».

---

(١) وقد صدر بذلك قرار وزيرة الشئون الأجتماعية رقم ١٢٨ لسنة ١٩٨٠المعدل بالقرار ٣٢ لسنة ١٩٨٤ ص ٢٩٣.

(٢) د/ عبد الناصر العطار، مرجع سابق، ص٣٤٦، ٣٤٧.

(د) بلوغ العامل سن الستين:

ولقد نصت المادة ١٢٥ عمل على حكم هذه الحاله بقولهما «**ولا يجوز تحديد سن للتقاعد تقل عن ستين سنة.**

ويجوز لصاحب العمل أنهاء عقد العامل اذا بلغ سن الستين. مالم يمكن العقد محدد المدة وكانت مدته تمتد الى مابعد بلوغه هذه السن. ففى هذه الحالة لاينتهى العقد الا بانقضاء مدته.

وفى جميع الاحوال يجب عدم الاخلال باحكام قانون التأمين الاجتماعى فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش ويحق العامل فى الاستمرار فى العمل بعد بلوغه هذا السن استكمالا للمدة الموجبة لاستحقاق المعاش».

ثالثاً: انقضاء عقد العمل لاستحالة تنفيذه من جانب صاحب العمل:

ويشتمل هذا القسم على الحالات الآتية:

(أ) وفاة صاحب العمل:

سبق أن ذكرنا أن المادة ٦٩٧ مدنى نصت على أن عقد العمل لا ينفسخ لوفاة صاحب العمل كقاعدة عامة ويستمر العقد قائماً مع الورثة حيث نصت المادة (٩) من قانون العمل على «**لايمنع الوفاء جميع الالتزامات الناشئة طبقاً للقانون. حل المنشأة أو تصفيتها أو اغلاقها او افلاسها ولايترتب على ادماج المنشأة فى غيرها او انتقالها بالارث أو بوصيه او الهبه او البيع - ولو كان بالمزاد العلنى - او النزول أو النزول او الايجار أو غير ذلك من التصرفات. أنهاء عقود استخدام عمال المنشأة ويكون الخلف مسئولا بالتضامن مع اصحاب الاعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة من هذه العقود**».

إلا اذا كانت شخصية رب العمل محل اعتبار عند التعاقد فإن العقد ينتهى فى هذه الحاله بوفاة صاحب العمل (١/٦٩٧ مدنى مصرى م ١٢٣/٢ عمل).

(ب) إغلاق المنشأة:

نصت المادة (٤١) بأنه إذا أغلقت المنشأة مؤقتا بسبب يرجع إلى صاحب العمل فإن العامل يستحق أجره كاملاً أما إذا كان بسبب يرجع إلى التجديدات أو حكم قضائى فإن العقد يوقف نفاذه أما اذاكان الأغلاق بسبب يرجع إلى خطأ العامل فلا يستحق العامل أجراً ولصاحب العمل أن يرجع عليه بالتعويض.

أما اذا كان الأغلاق نهائياً بسبب أجنبى أو بفعل العامل ينفسخ العقد بقوة القانون لأستحالة تنفيذ صاحب العمل لالتزاماته كما لو أحترقت المنشأة أو دمرها زلزال أو فيضان أو تعثر على صاحب المنشأة توفير المواد الأولية للأنتاج [١] أو أن الدولة أستولت عليها أو أغلقتها أو سحبت تراخيصها دون خطأ من صاحب العمل [٢].

أما الغلق النهائى للمنشأة بسبب يرجع إلى صاحب العمل فإن عقد العمل يظل قائماً حتى ينتهى بسبب آخر كانتهاء مدته اذا كان محدد المدة أو بعد الأخطار اذا كان غير محدد المدة، وبشرط عدم التعسف أى توافر السبب المشروع [٣].

---

(١) القاهرة الإبتدائية فى ١٩٦٣/٤/٢٠ موسوعة الهوارى ج٢ ص ٥٣٢ رقم ٦٢٩.

(٢) نقض فى ١٩٧٨/٤/٢٩ - مجموعة الأحكام س٢٩ ص١١٥١.

(٣) د/ عبدالناصر، مرجع سابق، ص٣٥٦.

ومما سبق نجد أنه فيما عدا حالات التصفية والإفلاس والإغلاق النهائى المرخص فيه يظل عقد العمل قائماً ويكون الخلف مسئولا بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن العقد (م ٩ من قانون العمل)

رابعا: يتعلق بفسخ عقد العمل من جانب صاحب العمل بسبب خطأ العامل فى الحالات المنصوص عليها فى المادة ٦٩ عمل مصرى وسنوضحها بالبيان والشرح فى الفصل التالى **«الانهاء المشروع بارادة رب العمل»**.

خامسا: بتعلق بفسخ **عقد العمل من جانب العامل بسبب خطأ صاحب العمل** فى الحالات المنصوص عليها فى المادة ٦٩٤ مدنى، ٦٩٥ مدنى مصرى، وهذا القسم سنتناوله بالشرح التفصيلى والتحليلى فى موضعه من هذه الدراسة. **«الانهاء المشروع باراده العامل»** .

وذلك فى فصلين على الوجه الآتى:

الفصل الأول

الإنهاء المشروع بإرادة رب العمل

سنوضح فى هذا الفصل الانهاء التأديبى، والانهاء بالتسريح وذلك فى مبحثين على الوجه الآتي:

المبحث الأول

الإنهاء التأديبى

تمهيد:

نص قانون العمل فى المادة (٦٩ عمل) على أنه **«لايجوز فصل العامل إلا اذا ارتكب خطأ جسيماً، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية...»** وقد اعتبر قانون العمل من الخطأ الجسيم الذى يبرر فصل العامل تسع حالات نص عليها فى المادة ٦٩ منه، يجوز فيها لصاحب العمل الاستقلال بإنهاء عقد العمل المحدد المدة قبل انتهاء مدته، وإنهاء عقد العمل غير المحدد المدة دون سابق انذار مع حفظ حق العامل فى المطالبة بمكافأة نهاية الخدمة حيث لم تنص المادة المذكورة على الحرمان منها فتلك الحالات الاستثنائية نص عليها المشرع على سبيل المثال لا الحصر وخرج بها عن المبدأ فى قانون العمل، والقاضى بعدم جواز إقدام صاحب العمل على فسخ العقد دون سابق إخطار، ولا يعتبر العامل مفصولاً فيها لمجرد توافر شروطها، وإنما يكون مفصولاً بعد صدور قرار الفصل [1]

---

(١) نقض فى ١٩٨٧/١/١٩ طعن رقم ١٦٢٢ س ٥٠ ق - قضاء النقض للهوارى ج٧ (...) رقم ٦٨.

ويلجأ صاحب العمل إلى فسخ العقد بسبب مايقع من العامل من أخطاء مهنية أو بسبب سلوكه الشائن أثناء تنفيذ العمل.

واذا كان المشرع قد نص على هذه الحالات الاستثنائية والتى يمكن تصنيفها تحت الأخطاء المهنية، والخطأ السلوكى فإنه وضع قيداً على صاحب العمل، يتمثل فى إتاحة الفرصة للعامل لابداء مالديه من أسباب يستند اليها فى معارضته لفسخ العقد.

ونشير هنا إلى أن المشرع حين أعطى صاحب العمل الحق فى فسخ العقد لتوافر احدى هذه الحالات التى تسمح بتطبيق حكم المادة (٦١عمل) فإن ذلك لا يعنى عدم خضوع الفسخ لرقابة القضاء اللاحقه عليه.

هذا وسنعالج موضوع هذا الفصل فى مبحثين:

الأول : الخطأ المهنى الجسيم للعامل .

والثانى: الخطأ السلوكى.

المطلب الأول
الخطأ المهنى الجسيم للعامل

يرتب عقد العمل واجبات والتزامات على عاتق العامل نص عليها المشرع فى المادة (٦٨٥ مدنى مصرى)، (٥٦ عمل مصرى) يمكن إجمالها على الوجه الآتى:

(أ) تأدية العمل ومايترتب عليه (م ٦٨٥/ أ مدنى مصرى، م ٥٦/د).

(ب) الأمتثال لأوامر رب العمل وتعليماته (م ٦٧٥/ ب مدنى مصرى، م ٥٦/ب عمل).

(جـ) عدم منافسة رب العمل (م ٦٨٦ مدنى مصرى، ٦٩/٦ عمل)).

(د) المحافظة على أسرار رب العمل (م ٦٨٥/د، ٥٦/ط عمل).

(هـ) أن يحرص على حفظ الأشياء المسلمة اليه لتأدية عمله. (م٦٨٥/جـ مدنى مصرى ٥٦/د عمل).

(و) ان يحسن حامله عملا صاحب العمل (م ٥٦/هـ).

(ز) أن يحافظ على كرامة العمل وأن يسلك المسلك اللائق به (م ٥٦/ز عمل)

(ح) ان يحافظ على مواعيد العمل (م ٥٦/جـ عمل).

(ط) ان يخطر جهة العمل بالبيانات الصحيحة المدون عمل أقامته حالته الاجتماعية (م ٥٦/ ى عمل).

(ك) ان يتبع نظم العمل لتطوير مهاراته وخبراته (م ٥٦/ك عمل).

(ل) ان يراعى النظم الموضوعه للمحافظة على سلامه المنشأة وأمنها (م ٥٦/ح عمل).

فهذه واجبات مهنية، يترتب على الإخلال بها تطبيق الحكم الوارد في المادة (٦٩ عمل) ونعتقد أن سلطة صاحب العمل فى الإنهاء فى هذه الحالة ليست قاصرة على عقد العمل غير المحدد المدة، بل تمتد إلى عقد العمل المحدد المدة أيضاً حيث لم يفرق المشرع بين العقدين.

وقد أوردت المادة (٦٩ عمل) عدداً من الحالات التى إذا توافرت احداها جاز لصاحب العمل فسخ العقد دون إنذار.

وسنتناول حالات خطأ العامل المهنى الجسيم وهى كما يأتى:

الحالة الأولى: قيام العامل بانتحال شخصية غير شخصيته وتقديم مستندات مزورة (١/٦٩).

نصت المادة ٦٩ عمل الفقرة الأولى على أحقية صاحب العمل فى فسخ العقد اذا ارتكب العامل خطأ جسيماً يضافه بانتحال شخصية غير شخصيته الحقيقية وكذا قيامه بتقديم مستندات مزورة حيث يحق لصاحب العمل المطالبه ببطلان عقد العمل لوقوع خلط فى شخص المتعاقد وخاصه اذا كانت شخصيته محل اعتبار عند ابرام العقد وكذلك يحق له طلب فسخ العقد لابتنائه على مستندات غيرحقيقيه مقدمه من العامل كأن يدعى بانه يحمل مؤهلا معينا مطلوبا لشغل الوظيفة ثم يتضح أن هذا المستند مزوراً. ولايخل ذلك بحق صاحب العمل فى مطالبه العامل بالتعويض.

الحالة الثانية:عدم مراعاة النظم الموضوعية للمحافظة على سلامة المنشأة وأمنها:أجاز المشرع لصاحب العمل فسخ العقد حيث نص فى المادة ٥٦/ح عمل على أنه «ان يراعى النظم الموضوعيه للمحافظة على سلامة المنشأه وأمنها» كما نصت م ٣/٦٩ على قدرة الحالة من حالات الخطأ الجسيم حيث نصت على أنه يعتبر من قبل الخطأ الجسيم «اذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة بشرط ان تكون هذه التظلمات مكتوبه ومعلنه فى مكان ظاهر رغم التنبيه ليه كتابة بمراعاة ذلك»(١) والشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبه ومعلنه فى مكان ظاهر وأن ينذر صاحب العمل كتابة بذلك.

ومن النص السابق نجد أنه يشترط توافر شروط معينة هى:

(أ) **إنتقاء** حسن نية العامل حيث نص على «اذا لم يراع العامل التعليمات اللازم اتباعها..» فهو قد أشترط علم العامل بأنه يخالف التعليمات المتعلقة بالسلامة.

---

(١) ومثال على ذلك امتناع العامل وضع نظارة الوقاية على عينيه (القاهرة الجزئية فى ١٥/٦/١٩٦٠م موسوعة الهوارى ج١ ص٢٢٤ رقم ٢٥٥.

(ب) اتصال المخالفة بالتعليمات الخاصة بالسلامة مثل: منع التدخين فى محل لتعبئة الغاز، أو غير ذلك من المواد سريعة الأشتعال.

(ج) أن تكن التعليمات المذكورة موضوعة فى مكان بارز.

(د) تكرار المخالفة، وهو شرط نستنتجه من عبارة نص المادة وهى« ... وأن ينذر صاحب العمل العامل كتابة بذلك».

فإن عاد العامل إلى عدم مراعاة هذه التعليمات جاز فصله بالشروط السابقة حتى ولو لم يقع ضرر على المنشأة أو العامل من عدم اتباع هذه التعليمات، لأن عدم مراعة تلك التعليمات يعتبر خطأ فى حد ذاته يستوجب الفصل(١).

وإن كان البعض يرى(٢) أنه يكفى للفصل سبق انذار العامل كتابة بأنه سيفصل اذا خالف تعليمات السلامة، وذلك قبل أن يقع منه مخالفه للتعليمات.

ونرى أن هذا الرأى محل نظر لأن الأنذار هو تنبيه بما وقع من مخالفة وتحذير من تكرارها مستقبلاً (٣) كما **نرى** أن تكون التعليمات مكتوبة

---

(١) د/ عبد الناصر العطار، مرجع سابق، ص٢٤٣ - د/ عبد الودود يحيى، قانون العمل ط ١٩٦٤م ص٣٠٦. د/ محمد لبيب شنب، مرجع سابق، بند٢٣٦ - استئناف القاهرة فى ١٩٥٦/٥/٢٩م، موسوعة الهوارى ج١ ص٢٢٤ رقم ٢٥٥.

(٢) انظرد/ اسماعيل غانم، قانون العمل ط ١٩٦١م ص ٤٢٥ رقم ١٩٤ د/ محمد على عمران، الوجيز في قانون العمل والتزمينات ط ١٩٧٠/٦٩م ص١٧١ - استئناف القاهرة فى ١٩٥٦/٦/٢٥م مدونه الفكهانى ج٣ ص١٨١ رقم ١٤٤.

(٣) د/ حلمى مراد، شرح قانون العمل والتأمينات الأجتماعية ص٣٧٥ بند ٣١٠ سنة١٩٦٢م استئناف القاهرة فى ١٩٥٦/٥/٢٩م الفكهانى ص١٨٣ رقم ١٤٥.

بنفس لغة العاملين بالمنشأة وهذا شرط لم ينص عليه المشرع، الا أن ذلك أمراً بديهياً لمعاقبة المخالف للتعليمات، فمثلاً لو كان من بين العاملين بالمنشأة من ليسوا بعرب، واقتصرت التعليمات على اللغة العربية، فإن مخالفة العاملين غير العرب لهذه التعليمات لا يجعل منه مبرراً لصاحب العمل لفسخ العقد، إلا اذا اثبت علمهم بفحوى التعليمات بأية طريقة أخرى.

وهذا الالتزام يتفق مع ماتقضى به القواعد العامة في **الشريعة الأسلامية** ومقاصدها الخمس وهى المحافظة على النفس، المال، النسل، الدين، العقل وبالتالى فهذا الالتزام لا يخالف نصاً في الشريعة الأسلامية.

الحالة الثالثة:

تعمد ارتكاب فعل أو تقصير بقصد الحاق اضرار جسيمه بصاحب العمل:

نصت الفقرة الثالثة من المادة ٩٦ عمل مصرى علي هذه الحالة بقولها: «لا يجوز فصل العامل إلا **«ثبت ارتكاب العامل لخطأ جسيم نشأت عنه اضرارا جسيمه لصاحب العمل بشرط ان يبلغ صاحب العمل الجهات المختصه بالحادث خلال اربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه».**

وعلى ذلك فإنه إذا ارتكب العامل خطأ جسيماً أو يسيراً[١] عمداً كان أو أهمالاً ونشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل، جاز لهذا

---

(١) القاهرة الأبتدائية فى٢٦/٩/١٩٦٢م، موسوعة الهوارى ج٢ ص٣٣١.

الأخير فصله بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهة المختصة بالحادث خلال ٢٤ ساعة من وقت علمه بوقوعه[1] .

ومن النص السابق أيضاً نجد أنه يشترط لاعتبار توفر هذه الحالة مبرراً لفسخ أى **لإنهاء** عقد العمل من جانب صاحب العمل، أن يكون إرتكاب العامل لهذا الفعل أو الإمتناع والذى نشأت عنه الخسارة المادية الجسيمة لصاحب العمل بسوء قصد، وبالتالى لا يدخل ضمن الخطأ المهنى الجسيم الموجب للفسخ التأديبى حالة خطأ العامل الذى بذل العناية اللازمة والحرص المعتاد عند تنفيذ العمل. كما يشترط أن تكون الخسارة الناتجة عن خطأ العامل جسيمة فلا تكفى الخسارة اليسيره للفسخ التأديبى لعقد العمل.

ويرى البعض [2] أنه يشترط في الخطأ أن يكون جسيماً حيث استند في ذلك إلى صدر المادة (٦٩ عمل) الذى اعتبر هذه الحالة من صور الخطأ

---

(١) قضت محكمة النقض فى الطعن رقم ٢٨٢ سنة ٣٠ من جلسة ١٩٦٥/١/٢٧م س١٦ ص٩١ بأنه «إذ نصت المادة ٤٠ من القانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ علي الحالات التى يجوز لصاحب العمل فيها فسخ عقد العمل دون إعلان العامل ودون مكافأة أو تعويض ومنه حاله ما «إذا رتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة خلال ٢٤ ساعة من وقت علمه فإنها بذلك قد تكون قد ترخصت فى ميعاد تبليغ وجعلت بدء سريانه يتراخى إلي وقت علم صاحب العمل بوقوع الحادث ومتى كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد جعل المناط في التبليغ وبدء ميعاده هو وقت وقوع الحادث لا وقت علم صاحب العمل به، وأوجب أن يتضمن التبليغ نسبة الخطأ إلى العامل في حين أن القانون لم يشترط وجوب أن يتضمن البلاغ اسم العامل الذى ينسب اليه الحادث فإنه يكون قد خالف القانون»

(٢) د/ محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص٣٢٠ ,٣٢٥ انظر عزمى البكرى، مدونة الفقة والقضاء فى قانون العمل الجديد ج٢ بند ١٢٩.

الجسيم ولكننا **نؤيد الرأى القائل** «بأن الخطأ اليسير المؤدى إلى خسارة جسيمة في حكم الخطأ الجسيم، واذا لم نجز لصاحب العمل فصل العامل في هذه الحالة لأجزنا تكرار هذا الخطأ اليسير بخسارة جسيمة، فيتحمل صاحب العمل شططاً»(١).

ويرى البعض (٢)، أن يقع الضرر فعلاً من جراء تصرف العامل ويتسبب فى خسارة جسيمة لينطبق حكم المادة،بينما يتجه البعض الآخر(٣) إلى الأكتفاء بالمحاولة والشروع في الفعل، ولو لم يترتب عن ذلك ضرر أو خسارة مادية جسيمة. **ونرى** أن الراجح هو الرأى الأول لأنه يتفق مع صريح نص الفقرة الثانية من المادة **٢/٦٩** عمل مصرى حيث اشترط أن ينشأ عنها اضراراً مادية جسيمة بقولها «... ونشأت عنه زضراراً جسيمة لصاحب العمل».

كما تشترط المادة (٢/٦٩ عمل) أن يقوم صاحب العمل بابلاغ الجهات المختصة بالواقعة في مدة لاتزيد عن **٢٤** ساعة من وقت علمه بها، لا من وقت وقوعها(٤)، ويترتب على مخالفة هذا الشرط سقوط الحق في الفسخ، ويتم الأبلاغ بأية وسيلة يمكن اتيانها، ويستحسن أن يكون بدليل كتابى على أن يتضمن البلاغ بيانا بالحادث (٥).

---

(١) انظر د/ عبد الناصر العطار، مرجع سابق، ص٣٤٣ هامش (٧٥).

(٢) د/ حسن كيرة، أصول قانون العمل، ص٦٩٧ – د/ أكثم الخولى – دروس في قانون العمل السعودى ص١٧١ ط ١٣٩٣هـ.

(٣) د/ نزار كباني، الوسيط، فى شرح نظام العمل السعود،ص٢٤٠.

(٤) نقض فى ١٩٦٥/١/٢٧م مجموعة الأحكام س١٦ ص٩١.

(٥) د/ عبدالناصر العطار، مرجع سابق، ص٢٤٤ – د/اسماعيل غانم مرجع سابق ٤٢٥ د/محمد لبيب شنب، مرجع سابق، بند٣٢٥.

– ومن حيث ضرورة توافر الصفة الجنائية فى الفعل الصادر من العامل، يري البعض [١] لزوم توافر هذه الصفة، فى حين ذهب فريق آخر[٢] إلى عدم اشتراط ذلك وهو مانميل اليه حيث جاء النص مطلقاً ولم يشترط ذلك.

– وقد قضت محكمة النقض بما يؤيد صاحب العمل فى فسخ عقد العمل اذا ما ارتكب العامل خطأ نتج عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل حيث قضت بأنه «اذا نصت المادة ٤٠من القانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢م على الحالات التى يجوز لصاحب العمل فيها فسخ عقد العمل دون إعلان ودون مكافأة أو تعويض ومنه حالة ما إذا إرتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة خلال ٢٤ ساعة من وقت علمه بوقوعه. فإنها بذلك تكون قد ترخصت فى ميعاد التبليغ وجعلت بدء سريانه يتراخى إلى وقت علم صاحب العمل بوقوع الحادث... »[٣].

كما يحق لصاحب العمل الرجوع بالتعويض على العامل عما يكون قد اتلفه بخطئه من أدوات المنشأة **حيث قضت محكمة النقض** بأن «المادة ١٣ من قانون عقد العمل الفردى رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ إنما تتناول حق صاحب العمل فى الرجوع على العامل بالتعويض عما يكون قد آتلفه من

---

(١) انظر د/ حلمى مراد، قانون العمل والتأمينات الأجتماعية ط ٩٦١ ص٣٧٥.

(٢) د/ سعد عبدالسلام حبيب، عقد العمل في القانون الموحد ص٤٥٣ – دارالنهضة العربية – القاهرة. د/ شوقى عبدالرحمن، الخطأ الجسيم، مرجع سابق، ص٤٦، د/ حسن كيرة، أصول قانون العمل،ص ٦٩٨. د/ عبدالناصر العطار، مرجع سابق، ص٢٤٠.

(٣) نقض بتاريخ ١٩٦٥/١/٢٧م، الطعن رقم ٢٨٢ سنة ٣٠ق س١٦ ص٩١ مجموعة القواعد القانونية ص١٥٩ , ١٦٠ رقم ١٧.

الآلات والأدوات نتيجة لخطئة أو بسبب إهماله ولا تتناول حق الفسخ المشار اليه فى المادتين ١/٢١ . ٣٠ من ذلك القانون فلا تحرم صاحب العمل من استعمال هذا الحق زيادة عن حقه فى الرجوع على العامل»[١]

هذا وتعتبر الجهة المختصه لبيان ما إذا كان الأمر يتعلق بجريمة هى الشرطة أو النيابة، أما اذا لم يكن في الأمر جريمة فإن منطقة العمل تكون هي الجهة المختصة بتلقى الإخطار من صاحب العمل[٢].

الحالة الرابعة:التغيب عن العمل لغير سبب مشروع:

أجاز المشرع لصاحب العمل إنهاء عقد العمل فى حالة تغيب العامل عن العمل ولكن بشروط نستخلصها من المادة (٦٩) وفى فقرتها الرابعة حيث نصت على أنه «...**اذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع اكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية على أن يسبق الفصل انذار كتابى بخطاب موصى عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام فى الحالة الأولى وبعد غيابه خمسة أيام فى الحالة الثانية**».

والنص السابق يوضح لنا شروط تطبيق هذه الحالة وهى:

(أ) انتقاء المبرر المشرع للغياب:

فلو كان السبب مشروعاً، كأن يرجع سبب تغيبه إلى المرض[٣]، أو عدم تمكنه من العودة بعد الإجازة بسبب تعذر حصوله على

---

(١) نقض بتاريخ ١٩٥٧/٣/١٤م الطعن رقم ٢٠٢ سنة ٢٣ق س٨ ص٢٣٦.

(٢) انظر د/ اسماعيل غانم، مرجع سابق، ص٤٢٥ رقم٩٤ - د/ محمد لبيب شنب، مرجع سابق، بند٣٢٥ ص,٣٢١

(٣) نقض فى ١٩٦٦/٥/٤م ، مجموعة أحكام النقض، س١٧ رقم ١٣٥ ص١٠٠٤.

حجز فى الطائـرة، الا بعد مضى عشـرة أيام من بداية العمل لأمتنع معه تطبيق حكم هذه المادة.

ولكن غياب العامل لأداء الأمتحان فى مدرسته أو معهد بغير إذن صاحب العمل يعتبر غياباً بسبب مشروع[١] ، ولكن غياب العامل لحضور الدراسة والمحاضرات بغير إذن صاحب العمل فيعتبر غياباً بغير سبب مشروع لأن حسن النية فى تنفيذ العقد يقتضى أن يلائم العامل ظروفه وفق مقتضيات العمل كما تقتضى أن يمكن صاحب العمل العامل من أداء الأمتحان الذى يتعذر على العامل أن يرتب ظروف عمله وفقاً لمقتضياته.

ومقتضى القواعد العامة أنه يحق للعامل الأنقطاع عن العمل بسبب تخلف صاحب العمل عن أداء أجرة بغير مبرر ولا يعتبر ذلك غياباً بدون سبب مشروع اذ يكون الانقطاع عن العمل فى هذه الحالة دفعاً بعدم التنفيذ[٢].

ولكى يعتبر ذلك سبباً مشروعاً، يجب أن يقوم العامل بابلاغ صاحب العمل بسبب تغيبه خلال المدة القانونية، ويقع على العامل عبء إثبات مشروعية سبب الغياب.

ويقدر قاضى الموضوع مدى مشروعية سبب الغياب فى ضوء مسلك العامل العادى وظروف العامل والعرف ومبادىء العدالة.

---

(١) الأسكندرية الجزئية في ١٩٥٧/١٠/٢٢، مدونة الفكهانى فى ج١ مجلد٢ ص٢١٣، رقم ١٦٥.

(٢) نقض مدنى فى الطعن رقم ١١٤ سنة ٤٨ ق جلسة ١٩٨٣/١/١٦س٣٤ ص٢٣٣ – مجموعة القواعد القانونية سعيد احمد، ص ١٥٢ رقم ١.

(ب) مضى المدة القانونية دون حضور العامل إلى مقر العمل:

نص المشرع علي حق صاحب العمل فى فصل العامل الذى استمر تغيبه لأكثر من عشرة أيام متوالية، او أكثر من عشرين يوماً متقطعة فى السنة الواحدة وتحتسب هذه السنة من تاريخ بدء السنة التعاقدية، على أن يتم استبعاد يوم اجازة العامل الأسبوعية عند احتساب هذه المدة (١) وان كان البعض (٢) يرى حساب أيام الراحة حتى تكتمل مدة الغياب المتتالى.

ولكن **نرى** أن يوم الراحة يوم غياب مسموح به فلا يحسب هنا، وتمتد مدة الغياب المتتالى بقدر ايام الراحة التى تتخللها، وهو التفسير الأصلح للعامل.

(جـ) توجيه انذار كتابى إلى العامل:

يتوجب على صاحب العمل ليثبت حقه فى الفسخ، أن يقوم بعمل اجرائى وهو انذار العامل المتغيب كتابياً بعد مضى نصف المدة المحددة.

- ولكن ماالحكم لو كان صاحب العمل قد أوقع جزءاً تأديبياً على العامل بسبب غيابه، فهل يحق له الفسخ استناداً لحكم الفقرة الرابعة من المادة ٦٩ عمل مصرى؟

---

(١) انظر د/ محمد لبيب شنب،مرجع سابق، ص٣٢٢ بند ٢٣٧ د/ عبد الناصر العطار، مرجع سابق، ص٢٤٤ - شبرا الجزئية (عمال) فى١٩٦٢/١١/٢ موسوعة الهوارى ج١ ص٤٦٢٤ رقم ٥٤٣.

(٢) انظر فى ذلك عزمى البكرى، مرجع سابق، ج٢ بند ١٣١ - نقض مدنى في الطعن رقم ٤٣٤ سنة ٣١ ق جلسة ١٩٦٥/١٢/٢٢ س١٦ ص١٣٢٢.

يذهب فريق من الفقه [١] إلى عدم أحقية صاحب العمل فى ذلك، لأن واقعة التغيب تسقط وينتهى أثرها بالعقوبة، ولأنه أيضاً يؤدى إلى توقيع عقوبتين على مخالفة واحدة وهو مالايجوز[٢].

ويذهب اتجاه آخر [٣] نؤيده إلى أنه يجوز لصاحب العمل، فصل العامل لتغيبه ولو كان قد أوقع به جزءاً تأديبياً، لأن توقيع الجزاء يعنى إصرار وعدم تساهل صاحب العمل، بخلاف عدم توقيع العقوبة، بل إن فصل العامل الذى سبق الجزاء عليه، أولى من فصل العامل الذى لم يسبق توقيع جزاء عليه بسبب الغياب.

الحالة الخامسة: إفشاء العامل لأسرار العمل الصناعية والتجارية:

الأسرار: هى كل ما من شأن إذاعته زعزعة الثقة بشخص صاحب العمل أو بأنتاج منشأته أو على حسن سير العمل فيها[١].

ومن الطبيعى أن يطلع العامل أثناء عمله على أسرار صاحب العمل الصناعية[٢] أو التجارية [٣] أو المهنية، فربما يكون الأخير معتمداً على

---

(١) د/سعد حبيب، عقد العمل، مرجع سابق ص٤٥٦ - د/محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ٢٣٧.

(٢) طبقاً للمادة ٤ من القرار ٢٤ لسنة ١٩٨٢م.

(٣) د/اكثم الخولى، دروس فى قانون العمل السعودى، د/عبدالناصر العطار ص٢٤٦ د/حسن كيرة، مرجع سابق، ص٥٧٤ - د/حلمي مراد، مرجع سابق، ص٣٧٦، عزمى البكرى، مرجع سابق ج٢ بند ١٣٢.

(٤) انظر/ صلاح الدين النحاس، مبادىء أساسية فى شرح عقد العمل وقانون العمل الموحد، الطبعة الأولى ١٩٧٩ منشورات المكتب الإسلامى - دمشق ص ٢٥٥.

(٥ . ٦) يقصد بالأسرار الصناعية: المعلومات المتعلقة بطريقة الأنتاج فى المنشأة، كما يقصد بالأسرار التجارية المعلومات المتعلقة بنشاط المؤسسة ومعاملاتها مع العملاء. انظر د/ محمد لبيب شنب، مرجع سابق/ ص٢٠٠ بند ١٤٣.

طريقة معينة فى تصنيع منتجاته بما يميزها عن الصناعات الأخرى فلو أفشى العامل أسرار العمل للغير فإنه يتعرض **لتطبيق حكم الفقرة السادسة من المادة ٦٩ عمل مصرى حيث يجوز لصاحب العمل فصل العامل «إذا ثبت أن العامل افشى اسرار المنشأة التى يعمل بها ادت الى احداث اضرار جسيمه بالمنشأة»** وأكدت هذا الالتزام علي العامل أيضاً المادة (٦٥٨ مدنى مصرى) وبالتالى فيحق لرب العمل فسخ العقد ، كما يحق له الرجوع على العامل بالتعويض.

ولكن استخدام العامل للمعلومات التي حصل عليها فى مشروع تجارى خاص به بعد انتهاء عقده مع صاحب العمل، لا يعتبر إخلالا بالتزامه بعدم افشاء اسرار رب العمل الصناعية والتجارية ولكن يحق لصاحب العمل المطالبة بالتعويض أو منعه من استخدامها اذا كانت تتضمن براءة اختراع مسجلة باسمه(١).

- ولكن تثور مسألة المدة التى يلتزم العامل خلالها بالمحافظة على السر، فيري البعض أن هناك معايير فقهية لا قانونية تقضى بأنه اذا مضت مدة على السر، بحيث بدأ الناس يكتشفون معالمه، يتحلل العامل من التزامه، ويرى البعض الآخر أن أسلوب التسجيل أى تسجيل اختراعاته وطرائقه فى سجل خاص فى وزارة الصناعة، فطالما أنه لم يسجلها ، فلكل الحق فى الأهتداء اليها(٢).

---

(١) انظر د/ محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص٣٠٢ - د/ محمد جمال الدين زكى، مرجع سابق، ص٢٤٣.رقم ١٣٩ - د/ حسن كبرة، مرجع سابق، ص ٣٢١/٣٢٠ رقم١٦١ طبعة ١٩٧٧ د/ عبد الودود يحيى، مرجع سابق ص ١٨٤ رقم ١١١ طبعة ١٩٦٤م.

(٢) انظر في عرض ذلك د/ محمد فاروق الباشا، التشريعات الأجتماعية (قانون العمل)، دمشق، جامعة دمشق، ١٤٠١هـ ص١٩٢.

هذا ويجدر الأشارة إلى أن المشرع لم يساو في العقوبة فى حالة مخالفة العامل للمحافظة على أسراره دون انذار عند إفشاء العامل الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالعمل بينما لم يمنح صاحب العمل هذا الحق في حالة منافسة العامل له ونعتقد أن سبب التفرقة هو كون أفشاد اسرار العمل غالباً ماتكون اثناء فترة العقد، بينما المنافسة لا تكون إلا بعد إنقضاء العقد، وبالتالي لا مجال للمساواه بينهما، خاصة وأن في منع العامل من المنافسة الشريفة لصاحب عمله السابق، مايمثل حجزاً على حريته.

المطلب الثانى
الخطأ السلوكى

منح المشرع صاحب العمل الحق فى إنهاء عقد العمل دون سابق إنذار، اذا أقدم العامل على القيام بتصرفات تتعلق بالجانب السلوكى والخلقى فى شخص العامل.

فقد أورد المشرع ثلاث حالات تتعلق بالخطأ السلوكى فى المادة ٩٦ من قانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م وهى على الوجه الآتى:

(أ) اذا وقع اعتداء من العامل على صاحب العمل أو المدير المسئول أو اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل أوبسببه (م ٦٩/ ٨ عمل).

(ب) إذا ثبت اتباعه سلوكا سيئا (م ٦٩/ ٧ عمل).

(جـ) الحكم نهائيا على العامل فى جناية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامه (م ٦٧ عمل).

وسنوضح هذه الحالات بالدراسة والتحليل على الوجه الآتى:

الحالة الأولى: إعتداء العامل على صاحب العمل أو أحد رؤسائه (م ٦٩/ ٨ عمل):

يعتبر إعتداء العامل على صاحب العمل سلوكاً شائناً منه يستحق بموجبه انهاء عقده انهاءاً تأديبياً، أى فصل العامل حيث نصت المادة ٦١/ ٩ عمل مصرى على أنه **«اذا ثبت اعتداء العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير العام، وكذلك اذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل أوبسببه».**

فقد منح المشرع صاحب العمل حق الفسخ فى حالة تجروء العامل على المساس بشخص صاحب العمل، وعلة ذلك أن العلاقة بين صاحب العمل والعامل يجب أن تكون قائمة على أساس من الطاعة والاحترام،

وأن الإخلال بهذا الواجب يترتب عليه إساءة بالغة في سير العمل، إذ يؤثر فى التوازن بين الطرفين وتتلاشى بالتالى سيطرة رب العمل فى نظام المنشأة. [١]

ولم تشترط المادة (٨/٦٩ عمل) كون الأعتداء فعلاً مادياً، بل يمكن أن يكون معنوياً، [٢] فيستوى أن يكون الأعتداد بطريق الضرب أو الشتم أو الأستهزاء أو غيره مما يحط من كرامة رب العمل، ولكن يتعين الا يكون الأعتداء وهمياً، بل يجب أن يكون حقيقياً قد وقع بالفعل وأثناء تأدية العمل أو بسببه لأمكانية تطبيق حكم المادة المذكورة.

ولقد فرقت المادة ٨/٦٩ بين صاحب العمل والرؤساء فى العمل، فاشترطت المادة جسامة فعل الأعتداء الموجه إلى أحد الرؤساء فى العمل، وأن يكون أثناء العمل أو بسببه، ولم تشترط ذلك بالنسبة لحالة الأعتداء على صاحب العمل شخصياً، وعلى ذلك يمكن أن نفرق بين حالتين. [٣]

(أ) حالة اعتداء العامل علي صاحب العمل أو المدير المسئول:

بالنسبة لحالة الأعتداء على صاحب العمل أو المدير المسئول يعتبر اعتداءاً كل فعل أو قول أو إشارة أو تلميح يؤدى إلى تعكير جو الإحترام فى المنشأة بين العمال وصاحب العمل.

---

(١) حكم محكمة القاهرة الأبتدائية رقم ٣٢٤٧ لسنة ١٩٥٣م - د/ هشام رفعت هاشم، عقد العمل في الدول العربية ص٣٠٨ - الدار القومية للطباعة والنشر ١٩٦٤ - القاهرة.

(٢) القاهرة الجزئية (عمال) فى ١٩٦٢/١/٢٩م موسوعة الهوارى ج٢ ص ٤٩٣ رقم ٤٨، القاهرة الأبتدائية فى ١٩٦٣/٣/١٧، موسوعة الهوارى ج٢ ص٤٩٣ رقم ٤٨.

(٣) د/ محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص٣٣٠ - صلاح الدين النحاس، مرجع سابق، ص ٣٦٢/٣٦١.

كما أنه لا يشترط أن يقع الأعتداء في مكان معين أو وقت معين، فالعامل مؤاخذ على تصرفاته السيئة تجاه صاحب العمل، سواء تم ذلك داخل المنشأة أو خارجها، ولاعبرة بكون سبب الأعتداء يرجع إلى العمل أو لا علاقة بينهما.(١)

ويقصد بالمدير المسئول: هو من ينوب في إدارة المنشأة كلها أو أحد فروعها.(٢)

(ب) حالة اعتداء العامل على أحد رؤساء العمل اعتداءاً جسيماً أثناء العمل أو بسببه:

تختلف هذه الحالة عن سابقتها، حيث يشترط في أعتداءاً العامل الجسامة ليكون ذلك مبرراً لصاحب العمل على فسخ العقد. ويرجع تقدير جسامة الفعل إلى قاضي الموضوع. (٣)، كما يشترط في الأعتداء أيضاً أن يكون له علاقة بالعمل إما بسببه أو أثناء تأديته له.

ويقصد بالرئيس: من تكون له سلطة الإشراف والرقابة والتوجيه على العامل فلا يشترط أن يكون الرئيس المباشر للعامل مادام أنه له سلطة على هذا العامل (٤)

هذا ويعتبر المشرف على التحقيقات بالمنشأة من رؤساء العمل (٥)، وأن وكيل المحامي رئيس للعمال الموجودين بمكتب المحامي (٦)، أما

---

(١) انظر د/ عبد الناصر العطار، مرجع سابق، ص٢٤٧.

(٢) استئناف المنصورة في ١٩٦٣/٢/٥، موسوعة الهواري ج٢ ص٤٩٧ رقم ٥٨٧.

(٣) بورسعيد الأبتدائية في ١٩٦٢/٤/٤، موسوعة الهواري، ج٢ ص٤٨٩ رقم ٥٧٦.

(٤) د/اسماعيل غانم، قانون العمل طبعة ١٩٦٩ - مكتبة عبد الله وهبة ص ٤٠٦ - د/ عبد الناصر العطار، مرجع سابق، ص ٢٤٨ - القاهرة الأبتدائية في ١٩٦٣/٥/٢٧م، موسوعة الهواري ص٢-٥ رقم ٥٩٢.

(٥) قليوب الجزئية في ١٩٦٣/٣/٢٥، موسوعة الهواري ج٢ ص ٥٠٠ رقم ٥٨٦.

(٦) الأسكندرية الجزئية في ١٩٥٧/٦/٢٥م مدونة الفكهاني، مجلد ٣ ص ٢٩٩ رقم ٢٥٨.

(ب) عدم مراعاة ضوابط الاضراب عن العمل (م ٦٩/٩، ١٩٢ - ١٩٤ عمل)

لقد نص المشرع على ضوابط الاضراب عن العمل فى المواف ١٩٢ - ١٩٤ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م حيث نص فى المادة ١٩٢ عمل على أنه «**للعمال حق الاضراب السلمى ويكون اعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعاً عن مصالحهم المهنية والأقتصادية والإجتماعية وذلك فى الحدود وطبقاً للضوابط والاجراءات المقرره فى هذا القانون وفى حالة اعتزام عمال المنشأة ذات اللجنة النقابية الاضراب فى الاحوال التى يخبرها هذا القانون. يجب على اللجنة النقابية - بعد موافقة مجلس إدارة النقابية العامه المعينه بأغلبية ثلثى عدد اعضائه - اخطار كل من صاحب العمل والجهة الادارية المختصه قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل وذلك بكتاب مسجل بعلم وصول.**

فإذا لم يكن بالمنشأة لجنة نقابية يكون الاخطار باعتزام العمال الاضراب للنقابه العامة المتعينه وعلى الاخيره بعد موافقة مجلس ادارتها بالاغلبية المنصوص عليها فى الفقرة السابقة القيام بالاخطار المشار اليه.

وفى جميع الأحوال يتعين ان يتضمن الاخطار لاسباب الدافعة للاضراب والمدة الزمنية المحددة له».

كما نصت المادة ١٩٣ عمل على أنه «**يحظر على العمال الاضراب او اعلانه بواسطة منظماتهم النقابية بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية اثناء مدة سريانها، وكذلك خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكم**» .

كما نصت المادة ١٩٤ عمل علماً بأنه «**يحظر الاضراب أو الدعوى فى المنشآت الاستراتيجية أو الحيوية التى يترتب على توقف العمل فيها الاخلال بالأمن القومى أو بالخدمات الاساسية التى تقدمها للمواطنين.**

ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديد هذه المنشآت[١] ».

– وعليه اذا أخل العامل بالضوابط المشار اليها فى المواد المذكوره فان هذا الاخلال بمثابه الخطأ الجسيم الذى يجوز لصاحب العمل بمقتضاه فصل العامل من عمله.

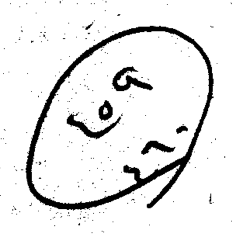
الحالة الثالثة: اتهام العامل بإرتكاب جناية أو بإرتكاب جنحه مخله بالشرف او الأمانه:

أولاً: الآداب العامه: نصت المادة (٦٧ عمل) على حكم هذه الحالة لقولها **«اذا اتهم العامل بارتكاب جناية او بارتكاب جنحه مخله بالشرف او الأمانة أو الآداب العامه أو أتهم بإرتكاب أى جنحه داخل دائرة العمل حاز لصاحب العمل وقفه مؤقتا، وعليه أن يعرض الأمر على اللجنة المشار اليها فى المادة (٧١) من هذا القانون خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف.**

وعلى اللجنة ان ثبت فى الحالة المعروضة عليها خلال سبعة أيام من تاريخ العرض، فإذا وافقت على الوقف يصرف للعامل نصف أجره، أما فى حالة عدم الموافقة على الوقف يصرف أجر العامل كاملا من تاريخ وقفه فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة الجنائية أو قدم للمحاكمة وقضى ببراءته وجب اعادته للعمل مع تسوية مستحقاته كامله وإلا اعتبر عدم اعادته فصلا تعسفياً.

---

(١) صدر قرار رئيس مجلس الوزراء برقم ١١٨٥ لسنة ٢٠٠٣م بشأن تحديد المنشآت الحيويه التى يخطر فيها الاضراب عن العمل وهى – منشآت الأمن القومى والأنتاج – المستشفيات والمراكز الطبية والصيدليات – المخابز – وسائل النقل الجماعى للركاب (النقل البرى والبحري والجوى) وسائل نقل البضائع منشآت الدفاع المدنى – منشآت مياه الشرب والكهرباء والغاز والصرف الصحى – منشآت الاتصالات – منشآت الموانى والمنائر والمطارات العاملون فى المؤسسات التعليمية.



وإذا ثبت أن أتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل أو من يمثله وجب أداء باقي أجره عن مدة الوقف».

- كما يكون الأختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للجنة المشار اليها فى المادة (٧١) من هذا القانون (م ٦٨/١ عمل).

ويكون توقيع باقى الجزاءات التأديبية لصاحب العمل أن من يفوضه لذلك (م ٦٨/٢ عمل).

ويكون لمدير المنشأة توقيع جزاءى الانذار والخصم من الأجر لمدة لاتجاوز ثلاثة أيام (م ٦٨/٣ عمل).

المبحث الثانى
الإنهاء بالتسريح

تمهيد:

سبق أن وضحنا أن لصاحب العمل حق فسخ عقد العمل دون التقيد بفترة الأنذار القانونية مع حفظ حق العامل فى المكافأة، اذا توافر بالعامل احدى الحالات المنصوص عليها بالمادة ٦٩ من قانون العمل المصرى، وهو ماتطرقنا اليه بالتفصيل والشرح والتحليل من قبل فى المبحث الأول.

وفى هذا المبحث سنعالج بالدراسة النوع الآخر من حق صاحب العمل فى إنهاء عقد العمل قبل حلول أجله، وهو مايطلق عليه فى «الإصطلاح» «التسريح» أو «الفصل».

ويختلف الإنهاء فى هذه الحالة عنه طبقاً لحكم المادة ٦٩ من قانون العمل ذلك أنه فى حالة الإنهاء فى غير الحالات الواردة فى المادة

المذكورة، **يتعين على صاحب العمل التقيد بشرطين لامكانية إنهاء العقد دون تعرضه للمساءلة، وهما:**

الأول: وجود سبب مشروع يستند اليه صاحب العمل عند انهاء العقد.

الثانى: الالتزام بإنذار العامل برغبته فى إنهاء العقد وتسريحه من العمل مع التقيد بالمدة التى نص عليها قانون العمل.

وسنوضح ذلك فى مطلبين على الوجه الآتى:

حالات التسريح بسبب مشروع:

اذا كان المشرع قد اشترط توافر السبب المشروع [١] لإنهاء عقد العمل غير المحدد المدة بإرادة أحد طرفيه فإنه لم يضع معياراً للتفرقه بن السبب المشروع، والسبب غير المشروع أو التعسفي فقد جعل مهمة تحديد مشروعية السبب أو عدم مشروعيته من أختصاص قاضى الموضوع [٢] ولا يخضع فيها لرقابة محكمة النقض. [٣]

ومن خلال الرجوع الى أحكام القضاء يمكننا أستخلاص حالات الفصل أو التسريح التى أعتبرها القضاء مستنده إلى سبب مشروع، وبالتالى لا يحق للعامل المطالبة بأى تعويضات من صاحب العمل ويمكن تقسيم تلك الحالات إلى مجموعتين:

الأولى: الأسباب المشروعه للتسريح والمرتبطه بتصرفات تصدر من العامل.

الثانية: الأسباب المشروعة للتسريح والمرتبطة بالمنشأة.

---

(١) قضت محكمة النقض فى الطعن رقم ١٦٣٩ سنة ٥١ ق جلسة ١٩٨٨/٢/٨م بأنه «لكل صاحب عمل فى إنهاء عقد العمل الغير محدد المده إذا توافر المبرر المشروع لهذا الإنهاء على أن يتحمل صاحب العمل عبء إثبات توافر المبرر، لأنه هو الذى يدعى خلاف الثابت حكماً».

(٢) تقدير قيام المبرر لفصل العامل هومسألة موضوعية يستقل بتقديرها قاضى الموضوع متى أقام قضاءه على إستخلاص سائغ (الطعن المدنى، الطعن رقم ١٠٥ سنة ٢١ ق جلسة ١٩٥٤/٣/١١م - الطعن رقم ٤٧٣ سنة ٣٧ق جلسة ١٩٧٤/٥/٤م س٢٥ ص٧٩٦ تقدير مبرر الفصل من مسائل الواقع التى يستقل بها قاضى الموضوع.... » الطعن رقم ٣٣ سنة ٥٣ ق جلسة ١٩٨٨/٣/٢١م - الطعن رقم ٣٥ سنة ٥٣ ق جلسته ١٩٨٨/٦/٦.

(٣) «نفى الحكم تعسف رب العمل فى إستعمال حق فصل العامل هو تقدير موضوعى لا معقب عليه من محكمة النقض» = نقض مدنى الطعن رقم ٩٢ سنه ٢١ ق جلسة ١٩٥٤/١٠/٢٨م.

وسنتناول هاتين المجموعتين بالشرح والبيان فى مطلبين على الوجه الأتى:

الفرع الأول
الأسباب المشروعة للتسريح
والمتعلقة بتصرفات العامل

أهم ما يميز عقد العمل عن غيره من العقود، وجود تلك التبعية من العامل لصاحب العمل، والتى تتجسد فى الادارة، والأشراف، وينبثق عنها صلاحية منحها المشرع لصاحب العمل تلك هى حق توقيع الجزاءت (أو السلطة التأديبية لصاحب العمل) وهو يستخدمها فى حالة مخالفة العامل لالتزاماته العقدية.

ومن بين هذه الجزاءات، تسريح العامل دون الأخلال بحقه فى المكافأه والمهلة القانونية للانذار، وذلك فى حالة ارتكاب العامل خطأ لا يدخل ضمن الحالات المنصوص عليها بالمادة (٦٩) من قانون العمل المصرى.

ولكن يشترط فى الفعل المستوجب للتأديب أن يكون ذا صلة بالعمل بأن كان أثناء تأدية العمل أو فى مكان تأدية العمل [(١)]، ولذا اذا كان الفعل الذى ارتكبه العامل خارج مكان العمل فلا يستوجب العقوبة الا إذا كان للفعل علاقة بالعمل أو بصاحب العمل أو بمديره المسئول [(٢)]، أو كان جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة. [(٣)].

---

(١) تنص المادة ٤/٦٠ من قانون العمل على أن «يصدر قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب ببيان العقوبات التأديبية وقواعد واجراءات التأديب» وقد صدر القرار ٢٤ لسنة ١٩٨٢ بذلك.

(٢) المادة ٩ من القرار الوزارى رقم ٢٤ لسنة ١٩٨٢م.

(٣) المادة ١/٦٧ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١م.

وقبل أن نتطرق إلى هذه الأسباب يجب التنويه إلى ضرورة وجود نوع من التناسب بين السبب وبين الجزاء الذى يوقعه صاحب العمل بالعامل، أى بين السبب والتسريح أو الفصل.

ومن حالات التسريح المستنده إلى سبب مشروع: (١)

(أ) **تكرار اهمال العامل:** بشرط سبق إنذاره عن هذا الأهمال فى كل حالة يثبت أهماله فى أداء العمل ويتعين التمييز هنا، بين حالة الفسخ بناء على حكم المادة (٦٩/ عمل) وبين التسريح العادى، والذى يستوجب إنذار العامل قبل انهاء عقده، **وثبوت حقه فى مكافأة نهاية الخدمة وذلك وفقاً** للقواعد العامة (م ١١٠، ١١٨ عمل)، (المواد ١٥٧/ ١، ١٥٨ مدنى). (٢)

ولقد اعتبر نوم العامل أثناء ساعات العمل، من قبيل الأهمال وبالتالى يكون سبباً مشروعاً لتسريح العامل تسريحاً أى فصلاً عادياً، لا يصل إلى درجة الأخلال بالتزاماته الجوهرية فى العقد ويجب أن تثبت صفة الأهمال على العامل شخصياً، فلا يكفى اطلاق صفة الأهمال علي مجموعة من العاملين بالمنشأة فعدم تحديد التقصير أو الأهمال إلى العامل

---

(١) انظر ذلك د/ اسماعيل غانم، مرجع سابق، ص٥٣ – د/ نزار كيالى، مرجع سابق، ص٢٨٥ – د/محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص٥٦١ وما بعدها.

(٢) نصت م ١٥٧/ ١ مدنى على أنه « ١- فى العقود الملزمة للجانبين، اذا لم يوف أحد المتعاقدين بالتزامه جاز للمتعاقد الآخر بعد اعذاره المدين أن يطالب بتنفيذ العقد أو بفسخه، مع التعويض فى الحالتين ان كان له مقتض».
كما نصت المادة ١٥٨ مدنى علي أنه "يجوز الاتفاق علي أن يعتبر العقد مفسوخاً من تلقاء نفسه دون حاجه إلى حكم قضائى عند عدم الوفاء بالإلتزامات الناشئة عنه، وهذا الاتفاق لا يعفي من الاعذار الا اذا اتفق المتعاقدان صراحه علي الاعفاء منه »

بغينه ينفى وجود السبب المشروع للفصل، فلا بد أن يثبت الأهمال من العامل شخصياً [(١)]

(ب) **زيادة غياب العامل وانقطاعه عن العمل** - ولو كان ذلك بمبزر - عن المدة المحددة قانوناً

(جـ) **عجز العامل كلياً أو جزئياً أو مرضه الطويل**، مما يتعذر معه تنفيذ التزاماته العقدية. أي يجب أن يكون مستمراً أى قابل للشفاء والا أعتبر مرضاً لم يطول. [(٢)]

وقد نصت على ذلك المادة (١٢٤ عمل مصرى) على أن «ينتهى عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزا كليا ايا كان سبب هذا العجز فإذا كان عجز العامل عجزاً عجزئياً فلا تنتهى علاقة العمل بهذا العجز الا اذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل يستطيع العامل أن يقوم به على وجه مرض ويثبت وجود أو عدم وجود العمل الآخر وفقا لأحكام قانون التأمين الإجتماعى..».

ولقد أشترطت المادة المذكورة لأمكانية الفسخ - فى هذه الحالة.

١) أن يثبت العجز بموجب شهادة طبية تكون صادرة من طبيب مختص، ولصاحب العمل أن يعرض العامل على طبيب آخر فإن أختلفت

---

(١) القاهرة الجزئية فى ١٩٦٣/٢/٦م، مدونة الفكهانى ج١ مجلد ص٥٦٣ رقم ٤٦ - استئناف القاهرة فى ١٩٥٤/١١/١ مدونة الفكهانى ج١ مجلد ٣ ص ٦٣٤ رقم ٥٦٧ - نقض مدنى، الطعن رقم ٢٠٢ سنة ٢٣ ق جلسة ١٩٥٧/٣٠/١٤٨ س٨ ص٢٣٦ - مجموعة القواعد القانونية، ص١٥٦ رقم٥.

(٢) قضت محكمة النقض فى الطعن رقم ٤٨٣ سنه ٢٩ ق جلسة ١٩٦٣/١١/٢٠ س١٤ ص١٠٥٦ بأن «ماورد فى المادة ٤٥ من المرسوم بقانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ من النص على أنتهاء عقد العمل بوفاة العامل أو عجزه عن تأدية عمله أو بمرضه مرضاً يستوجب إنقطاعه عن العمل مده معينة ليس إلا لبعض صور إنتهاء العقد لسبب قهرى وحيث يكون انتهاؤه عرضياً لا عادياً» نقض مدنى - الطعن رقم ٣٩٥ سنة ٣٣ ق جلسة ١٩٦٨/١١/١٣ ٢ س١٩ ع٣ ص١٣٥١.

الشهادتان الطبيتان جاز لكل من صاحب العمل والعامل أن يطلب من مكتب العمل إحالة الموضوع على لجنة تحكيم طبى، يكون قرار هذه اللجنة نهائياً غير قابل للطعن فيه، ويتولى مكتب العمل إخطار كل من الطرفين بهذا القرار وعليهما تنفيذ ما يترتب عليه من التزامات (م٥٢عمل).

٢) أو أن يثبت انقطاع العامل عن العمل بسبب مرضه مده أكثر من اثنى عشر شهراً كل ثلاثة سنوات حيث يستحق من الشهر الاول اجر كامل والثمانية اشهر التالية ٧٥٪ من الاجر والثلاثة اشهر الاخيرة بدون اجر (م٥٤/عمل).

(د) **أن تثبت عدم صلاحية العامل وعدم كفاءته لأداء العمل**[١] أو قلة المردود الأنتاجى من العامل مما يلحق الضرر بصاحب العمل، ومن سلطة رب العمل - وعلى ماجرى به قضاء محكمة النقض[٢] تقدير كفاية العامل ووضعه في المكان الذى يصلح له بما يحقق مصلحة الأنتاج ومن سلطته كذلك أن يكلف العامل عملا آخر - غير المتفق عليه - لا يختلف عنه أختلافاً جوهرياً وأن ينقله إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذى كان يشغله متى أقتضت مصلحة العمل ذلك بحيث اذا رفض العامل النقل وسع صاحب العمل أن ينهى علاقة العمل.

(هـ) **إنقطاع العامل عن العمل لأسباب لا صلة لها بالعمل**، كالاعتقال مثلا ففى هذه الحالة يوقف العقد ولا ينهيه لأن الأنقطاع فى هذه

---

(١) قضت محكمة النقض فى الطعن رقم ٣٣٣سنة ٣١ ق جلسة ١٩٦٥/٥/١٢م س١٦ بأن «إنهاء عقد العمل أو فسخه لعدم كفاية العامل لا شأن له بقواعد التأديب وإجراءاته والتى نص عليها القرار الوزارى الصادر فى ١٩٥٣/١١/٢٠ والقرار رقم ١٤٧ لسنة ١٩٥٩».

(٢) الطعن رقم ١٣٩ سنة ٣٤ق جلسة ١٩٦٨/١٢/٢٤م س١٩ ع ص١٤٧٤ - الطعن رقم ٤٤٤ سنة ٣٥ق جلسة ١٩٧٢/٢/٢ س٢٣ ع١ ص١١٢.

الحالة لا يشكل أستحالة دائمة، ولكن اذا كانت مدة العقد محددة فإنه لا يمتد بعدها وينتهى العقد بانتهاء مدته [(١)] وقد اكدت هذا المعنى أحكام محكمة النقض [(٢)]

أما إذا كان غير محدد المدة فلصاحب العمل فسخ العقد إذا طالت مدة الأعتقال بما أدى إلى إضطراب سير العمل فى منشأته أو كان من شأن مدة الحبس المحكوم به أن تؤدى الى ذلك. [(٣)]

الفرع الثانى
الأسباب المشروعة للتسريح والمتعلقة بالمنشأة

يجوز لصاحب العمل بناء على السلطة التنظيمية التى يتمتع بها القيام برفع مستوى العمل فى منشأته أو التوقف عن مزاولة الأعمال إذا رأى المصلحة فى ذلك، وعليه يعتبر سبب فصل العامل مشروعاً فى الحالات الآتية:

(أ) تغيير طريقة العمل وتحسين آلات الأنتاج بالمنشأة:

إن من حق صاحب العمل أن يقوم باجراء كل مامن شأنه حماية مصالحه الخاصة بالمحافظة على منشأته، وإدخال التحسينات والتغييرات التى يراها ضرورية لها، ولحسن انتظام سيرها، سعياً وراء زيادة الأنتاج.

---

(١) انظر د/ عبد الحى حجازى، عقد المدة طبعة ١٩٥٠ ص١٥٨، ٩٥٩ - د/ محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص٦٠٩ هامش(١).

(٢) نقض ١٩٨١/٤/٢٦ الطعن ١٩٧١ س٤٩ وجاء به أنه «ولئن كان اعتقال العامل بعقد محدد المدة مؤدياً إلى و قف العقد لا انفساخه، إلا أن ذلك لا يحول دون إنتهاء عقد المطعون ضده بإنتهاء مدته».

(٣) انظر د/ عبد الناصر العطار، مرجع سابق، ص٣٥٠/٣٥١ بند ١٥٠- د/ محمد لبيب شنب، مرجع سابق، بند ٤١٥، د/ اسماعيل غانم، مرجع سابق، بند١٦٠ مكرر- نقض في الطعن رقم ٣٢٩ سنة ٤١ق جلسة ١٩٩٧/٣/٦، مجموعة الأحكام س ٢٨ ص٦١٢ - نظر مجموعة القواعد القانونية ص١١٣ رقم(٢).

وقد قضت محكمة النقض[١] تأييداً لذلك بأن «من سلطة رب العمل تنظيم منشأته واتخاذ مايراه من الوسائل لأعادة تنظيمها وإن أدى به ذلك إلى تضييق دائرة نشاطة أو ضغط مصروفاته متى رأى من ظروف العمل مايدعو اليه بحيث إذا اقتضى هذا التنظيم إغلاق أحد فروع المنشأة أو أحد أقسامها وإنهاء عقود بعض عماله كان لهذا الإنهاء مايبرره وانتفى عنه وصف التعسف، وسلطته فى ذلك تقديريه لا يجوز لقاضى الدعوى أن يحل محله فيها، وإنماتقتصر رقابته على التحقق من جدية المبررات التى دعت اليه، وهو غير ملزم بأن يلحق العامل المفصول بعمل آخر».

هذا ومن بين الوسائل لتحقيق هذه الأهداف، الاستعانه بأصحاب الخبرات والكفاءات المتخصصة مما يؤدى فى المقابل إلى عدم حاجة المنشأة إلى العاملين الذين ينقصهم الخبرة والإلمام بالطرق الإنتاجيةالحديثة، وبالتالى يضطر صاحب العمل إلى الأستغناء عنهم، وخاصة فى الحالة التى يكون فيها من الصعب أو المتعذر إعادة تدريبهم بما يتلاءم والأهداف الجديدة للمنشأة، وعدم جدوى بقائهم فى المنشأة.

وقيام المنشأة بالأستغناء عن خدمة العامل لديها بالتسريح لا يمكن حمله على غير المصلحة العامة للمنشأة، إذ لو لم يكن لها مصلحة فى ذلك لما استغنت عن خدماته وبالتالى يتعين على صاحب العمل فى المنشأة التقيد بمهلة الأنذار، وصرف مكافأة نهاية الخدمة[٢]

(ب) تصفية المنشأة أو أفلاسها أو أغلاقها:

قد تضطر الظروف الأقتصادية صاحب العمل إلى أغلاق منشأته،

---

(١) نقض فى الطعن رقم ٣٦٠ سنة ٣٢ ق جلسة ١٩٦٧/٢/٢٢ س١٨ع٢ ص٤٥٣ - مجموعة القواعد القانونية ص١٦٧ رقم ٤٣.

(٢) نقض مدنى ١٩٦٦/٤/٦ مجموعة النقض المدنى رقم ١١١ ص٨٢١ - انظر د/ محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص٥٥٩.

كما قد تؤدى هذه الظروف إلى إفلاس المنشأة [١]، ويكون ذلك سبباً مشروعاً لأنهاء عقد العمل بتسريح العامل، ومبرر الغلق من المسائل الموضوعية التى يستقل بها قاضى الموضوع متى أقام قضاءه على استخلاص سائغ [٢]، والمقصود بالأغلاق النهائى المرخص فيه هو الأغلاق الذىَ يتم وفقاً للقانون بسبب لا يرجع إلى صاحب العمل،وبسببه ينفسخ عقد العمل، أما اذا كان الأغلاق بسبب يرجع إلى صاحب العمل فلا يكون فى الأصل مرخصاًفيه ويرجع فيه إلى القواعد العامة ويكون الأصل فيه أنه يبقى عقد العمل قائماً، وقد جعل القانون الخلف مسئولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ الألتزامات الناشئة عنه فى حدود القانون [٣]

ولكن قد يقتصر الأغلاق على أحد فروع المنشأة - إن وجد - وفى هذه الحالةلا يجبر صاحب العمل على دفع تعويضات لعمال هذا الفرع، ولا على الحاقهم بالفروع الأخرى بل يعتبر الأنهاء مستنداً إلى سبب مشروع ما دامت هذه الفروع لا تحتاج إلى عمال آخرين [٤]

ولو افترض أن صاحب العمل اختار بعض العاملين بالفرع الذى تم أغلاقه للعمل بفرع آخر، فلا يحق لبقية العاملين الاحتجاج على هذا التصرف، ولا يعتبر الفصل تعسفياً.

---

(١) الأسكندرية الأبتدائية ١٩٦٢/٤/٢٤، موسوعة الهوارى ج٢ ص٥٤٧ رقم ٦٥٠، أما اذا كانت الخسارة طارئة فلا تبرر الإنهاء - القاهرة الأبتدائية فى١٩٦٣/٤/٢٩، موسوعة الهوارى ج١ ص٦٥٩ رقم ٦٧٠.

(٢) نقض مدنى بتاريخ ١٧/ /١٩٨٠ طعن رقم ٤٤ س٤٥ق.

(٣) عبد الناصر العطار، مرجع سابق،ص٣٥٧.

(٤) القاهرة الجزئية فى ١٩٧١/١٢/٢٧ موسوعة الهوارى ج٢ ص٥٥٧ رقم ٦٦٧.

والأحكام السابقة تطبق للقواعد العامة، وهى لاتتعارض مع المادة (٩) من قانون العمل والتى تنص على أنه «**لا يمنع من الوفاء بجميع الألتزامات طبقاً للقانون حل المنشأة أو تصفيتها أو أغلاقها أو إفلاسها. ولايترتب على ادماج المنشأة فى غيرها او انتقالها بالارث أو الوصيه او الهبه او البيع - ولو كان بالمزاد العلنى أو النزول أو الأيجار أو غير ذلك من التصرفات، انهاء عقود استخدام عمال المنشأة ويكون الخلف مسئولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود**».

ونتبين من هذا النص أن عقد العمل يظل قائماً وسارياً فى مواجهة صاحب العمل الجديد الذى يكون مسئولاً بالتضامن مع صاحب العمل الأصلى عن تنفيذ جميع الألتزامات الناشئة عن العقد والمستحقة قبل التصرف الناقل للملكية.

ويستثنى من هذا المبدأ ثلاث حالات يؤدي وقوعها إلى انتهاء عقد العمل وهى:

(أ) **التصفية:** والمقصود بالتصفية تلك التى تتم جبراً عن إرادة صاحب العمل ويترتب عليها أستحالة تنفيذ التزامات الطرفين، كأن تكون التصفية نتيجة لاتخاذ مالك العمارة التى توجد بها المؤسسة إجراءات هدم العمارة.(١)

وإذا خول للمصفى صلاحية بيع الشركة جملة أو دمجها فى شركة أخرى وفعل ذلك فإن عقود العمل فى هذه الحالة تستمر مع المشترى أو الشركة الدامجة واللذين يعدان خلفاً للشركة المصفاة.(٢)

---

(١) عصمت الهوارى وفهمى كامل، المرشد فى قانون العمل الموحد، ج١، ص٢٤١، نبذة ٢٦٢ - الطبعة الأولى- مكتبة الأنجلو المصرية.

(٢) د/ عاطف فخرى، الدليل الأبجدى ص٢٧٨.

ثم إنه قد دار خلاف بين الفقهاء في مدلول التصفية الوارد في المادة ٩ من قانون العمل فذهب فريق إلى أن المقصود هو تصفية الشركات المدنية أو التجارية بتحويل موجوداتها إلى نقود بينما ذهب آخرون إلى أن المقصود هو التصفية القضائية [١] **ونرى** أن المقصود بالتصفية هي النوعين معاً لأن النص جاء مطلقاً.

(ب) **الإفلاس:**[٢] يقصد بالإفلاس الحالة التي يشهر بها إفلاس صاحب العمل بحكم قضائي قطعي لتوقفه عن تأديه ديونه المستحقه ومجرد شهر الإفلاس لا يؤدي حكماً إلى انهاء عقود العمل إلا إذا قررت المحكمة إغلاق المؤسسة المعلن عن إفلاسها، أما في حالة موافقة المحكمة على الأستمرار في تسيير أعمال المؤسسة تحت إشراف وكيل التفليسة فتظل عقود العمل في هذه الحالة قائمة [٣]

مع أن البعض يرى أن الأفلاس إذا كان يعزى لتقصير صاحب العمل فإنه لا يؤدي إلى انفساخ العقد، أما إذا كان سببه القوة القاهرة فإن العقد ينفسخ بسبب القوة القاهرة وليس بسبب الإفلاس.[٤]

(جـ) الإغلاق النهائي المرخص به.

يقصد بالأغلاق النهائي قيام صاحب العمل بغلق المؤسسة وتصفية موجوداتها ووقف نشاطها [٥]

---

(١) د/ نزار الكبالي، الوسيط، ص٣٢٥.

(٢) الأفلاس: هو التصفية الجماعية لأموال المدين التاجر الذي يتوقف عن سداد ديونه التجاريه في موعد استحقاقها انظر في التعريف د/ ثروت عبد الرحيم: القانون التجاري ج٣ ص١٢٦٢.

(٣) د/ نزار الكبالي الوسط، ص٣٢٦.

(٤) د/ هشام رفعت هاشم شرح قانون العمل الأردني ص٢٧٥، مكتبة المحتسب، عمان.

(٥) د/ نزار الكيالي، مرجع سابق ص٣٢٨.

فإن كان سبب الغلق قوة قاهرية أو سببا أجنبياً انفسخ العقد، كأن يكون غلقها نتيجة تدميرها بفعل زلزال أو حريق لا يرجع إلى خطأ صاحب العمل [١]، وأما إن لم يكن غلقها بسبب قوة قاهرة، أو بسبب أجنبى لم ينفسخ العقد، واعتبر بمثابة إنهاء للعقد بإرادة صاحب العمل المنفردة ويتحمل مسؤوليته [٢]

(د) الغاء الوظيفة التى يشغلها العامل:

قد يرى صاحب العمل عدم الجدوى الأقتصادية لبعض الوظائف لديه في المنشأة، مما يؤدى به إلى الغائها أو إدماجها بوظيفة عامل آخر فيترتب عن ذلك الأستغناء عن العامل الذى كان لشغل الوظيفة الملغاه، وذلك تفادياً للخسارة التى تلحقه، وهو فى كل ذلك ليس مكلفاً بإدماج العمال المسرحين في مصلحة أخرى أو فى ورشة أخرى لم تشملها هذه الظروف الأقتصادية المؤدية إلى أغلاق المشروع [٣] ولكن اذا فصل العامل بحجة أعادة تنظيم المشروع الذى ترتب عليه الغاء الوظائف، ثم احلال شخص محل العامل المفصول تعتبر ذلك تسريحاً تعسفياً [٤]

هذا ونشير إلى أن دور القضاء يقتصر على مجرد التحقق من مشروعية الأسباب التى يستند اليها صاحب العمل فى فصل العامل [٥]

---

(١) د/ حسن كيره أصول قانون العمل، ص٦٧٦.

(٢) د/ عاطف فخرى الدليل الأبجدى، ص ٢٧٥ – ٢٧٦.

(٣) - Civ 2/6/193.arg 1937- No 22.- Civ 28 Nov 1932 H 1933. 80 Cite Par D.Autie Op cit,p.41 القاهرة الأبتدائية فى ١٩٥٠م ، مدونة الفكهانى ج١ مجلد٣ ص٥٢٧ رقم ٤١١.

(٤) Soc.12 Moi 1948 Bull.civ 1948III No495 p.535 V.'egalement appel limoges 11 Juil 1975 Rp.D.S 1977.P. 201.

(٥) د/ اسماعيل غانم، مرجع سابق، ص ٥١١

المطلب الثانى

الإنذار «الإخطار»

تعريفه والهدف منه:

ذهب جانب من الفقه إلى تعريف الإنذار «الإخطار» بأنه «هو إعلان إرادة أحد العاقدين إلى الآخر بإنهاء العقد، فهو تصرف قانونى من جانب واحد» (١)

كما عرفه البعض الآخر الأنذار بأنه «إعلان أحد فريقى العقد الآخر برغبته فى إنهاء العلاقة التعاقدية القائمة بينهما ووقف الالتزامات المتبادلة بينهما والناشئة عن قيام هذه العلاقة نهائياً» (٢)

كما عرفه البعض الآخر بأنه «إعلان يوجهه أحد طرفى عقد العمل إلى الطرف الآخر، متضمناً رغبته فى إنهاء العقد عند إنقضاء مهلة معينة أو بحلول أجل معين» (٣)

---

(١) د/ فاروق الباشا، مرجع سابق، ص ٣١٢ - د/ فتحى عبدالصبور، مرجع سابق، بند٩٧٥ - عزمى البكرى، مرجع سابق ج٢ بند ٢٥١ - د/ عبدالناصر العطار، مرجع سابق، ص ٣٣٤. - Dur and et vitu, Droit du travail .p.842

(٢) د/صلاح الدين النحاس، مرجع سابق،ص٣٩٣. د/ محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص ٥٣٨.

Rivero j,et Savatier j,:Droit du travail 1960,p.467.

(٣) انظر د/محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص٥٣٨.

Rivero.j, et savatier J,: Droit du travail 1960 P.467.

- والهدف من اشتراط الأنذار إزالة عنصر المفاجأة التى قد تؤدى إلى الحاق ضرر بالطرف الآخر بسبب إنهاء العقد بالإرادة المنفردة، كما أنه يتيح الفرصة له لتهيئه نفسه مع الوضع الجديد المترتب على إنهاء عقد العمل المبرم بينهما (١)

وعلى ذلك، فإن فى إشتراط الأنذار قبل الأقدام على إنهاء العقد مصلحة لكل من طرفى العقد، فبالنسبة للعامل يمكنه من البحث عن عمل آخر جديد، فى حالة صدور الأنذار من جانب صاحب العمل، وذلك لكى لا يصبح عاطلاً بعد إنتهاء العقد.

كما أنه يمنح صاحب العمل الفرصة للتعاقد مع عامل بديل، إذا كان العامل هو الذى اقدم على إنهاء عقد العمل، وذلك منعاً لما قد يترتب على ترك العمل من أضرار واضطراب فى سير المنشأة (٢)

شروط الإنذار «الإخطار»

تعتبر قواعد الإنذار من النظام العام، مما يتعين معه عدم جواز الأتفاق على خلافها، إلا إذا كان من شأن هذا الأتفاق تحقيقة مصلحة اكبر للعامل. كالاتفاق على الزام صاحب العمل بمنح العامل مدة انذار أطول مما نص عليه القانون قبل إنهاء العقد (٣)

---

(١) د/ اسماعيل غانم، مرجع سابق ص٤٦١ - د/ محمد لبيب شنب، مرجع سابق، بند ٣٧٠ - انظر د/ محمود جمال الدين زكى، مرجع سابق، بند، ٢٨٩ - د/ حسام الأهوانى، شرح قانون العمل ص٢٥٤ ١٩٨٢م.

(٢) Camerlynck et Caen, Droitdu travail p.117.

(٣) نصت المادة ٢/٦٧٨ (مدنى مصرى) على أنه «-٢- فإذا كان عقد العمل لمدة حياة العامل أو رب العمل أو لأكثر من خمس سنوات، جاز للعامل بعد إنقضاء خمس سنوات أن يفسخ العقد دون تعويض على أن ينظر رب العمل إلى ستة أشهر» =

كما أن الأتفاق على إعفاء العامل من الإنذار أو تقصير مدته يعتبر صحيحاً لأنه يحقق مصلحة العامل [(١)]

- وحيث أن الأنذار يعتبر تصرفاً قانونياً من طرف واحد، فإنه يشترط فيه جميع الشروط الواجب توافرها في أي تصرف قانوني آخر، والتي تتمثل فيما يأتي:

(أ) يجب أن يصدر الأنذار من أحد طرفي العقد موجهاً إلى الطرف الآخر، ويجوز أن يتولى من له صفة التمثيل القانوني عن أحد الطرفين عملية اصدار الأنذار أو قبوله نيابة عن هذا الطرف [(٢)]

(ب) أن يكون الأنذار خالياً من العيوب التي قد تشوب الرضا، كالإكراه او الغلط أو التدليس [(٣)]

= - ونصت المادة ٢/٦٩٤ مدني مصري على انه «فإن لم تعين مدة العقد بالأتفاق أو بنوع العمل أو بالغرض منه جاز لكل من المتعاقدين أنس يضع حدا لعلاقته مع المتعاقد الآخر. ويجب في أستعمال هذا الحق أن يسبقه أخطار».

قضت المادة ٧٢ من قانونالعمل السابق ٩١ لسنة ١٩٥٩ على إأنه «اذا كان العقد غير محدد المدة جاز لكل من الطرفين الغاءه بعد إعلان الطرف الآخر كتابة قبل الألغاء بثلاثين يوماً بالنسبة إلى العمال المعينين بأجر شهري وخمسة عشر يوماً بالنسبة إلى العمال الآخرين.

فإذا الغى العقد بغير مراعاة هذه المهلة ألزم من ألغى العقد أن يؤدى الى الطرف الآخر تعويضاً مساوياً لأجر العامل عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها» تقابل المادة٦٩٥ مدني مصري.

(١) د/ فاروق الباشا، مرجع سابق،ص٣١٣.

(٢) د/ حسن كيرة، مرجع سابق، ص٧٥٨.

(٣) د/ محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص٥٣٩، د/ اسماعيل غانم، قانون العمل ص٤٣٦ - د/ حسن كبرة، مرجع سابق ص ٧٥٨.

Durand et vitu:Droit. du Travil p.841.

جـ) أن يدل بشكل واضح وقاطع على الرغبة فى إنهاء العقد،[١] فلا يصح أن يأخذ الأنذار صيغة النصح بترك العمل اذا كان صادرا من صاحب العمل، أو قيام العامل قبل سفره لقضاء اجازته السنوية بانذار صاحب العمل بأنه قد لا يتمكن من العودة مطالباً بصرف مستحقاته اذا لم يعد[٢] كما أن الأقتصار على الأنذار بالغياب لا يكفى عن انذار الفصل[٣]

د) أن يكون الأنذار مكتوباً حيث لم يستلزم القانون المدنى شكلاً خاصاً للإخطار فيتم بأى شكل يمكن إثباته، وهو لا يثبت إلا بالكتابة أو ما يقوم مقامها من أقرار أو يمين وفقاً للقواعد العامة فى الأثبات ولذا فلا يكفى أن يوجه الإنذار شفاهة ، سواء أكان الأنذار صادراً من العامل أو من صاحب العمل لأن الهدف من اشتراط الكتابة لا يقتصر على أثبات واقعة الأنذار فحسب، وانما لأثبات جدية من صدر عنه الأنذار[٤] هذا ويعتبر الوصول قرينة

---

(١) د/ محمد لبيب شنب ، مرجع سابق، ص٥٣٩.

(٢) د/ عاطف فخرى، مرجع سابق، ص١٠٧.

(٣) د/ عبد الناصر العطار، مرجع سابق، ص٣٣٤د/ حسن كيرة، مرجع سابق ص ٧٥٨.

(٤) د/ اسماعيل غانم، مرجع سابق، ص٤٦٦ د/نزار عبدالرحمن الكيالى، الوسيط فى شرح نظام العمل السعودى ص٢٧٠ طبعة ١٣٩٣هـ - ١٩٧٣م الدار السعودى للنشر جدة- د/محمود جمال الدين زكى، عقد العمل ص ١٠٤٢ رقم ٢٨٨ طبعة ١٩٨٢ حيث يرى ١- أن يتم الإخطار كتابة لأنه غير محدد القيمة ، وانظر عكس ذلك د/ محمد لبيب شنب، مرجع سابق ٥٣٩ حيث يرى أنه لا يشترط أن يتم الأخطار كتابة فيجوز أن يتم شفاهة ولكن اذا أثار نزاع بين الطرفين بشأن حصول هذا الأخطار، التزم من يدعى حصوله إثبات مايدعيه.

بسيطة على العلم مالم يقم الدليل على عكس ذلك [١](م ٩١ مدنى).

هذا واختلف الفقهاء فيما يتعلق بتعليق الأنذار «الأخطار» على شرط:

وهو ما نصت المادة ١١٢ عمل على أنه **«لايجوز تعليق الاخطار بالانهاء على شرط واقف او فاسخ»**

حيث ذهب غالبية الفقة إلى عدم جواز تعليق الأنذار على شرط بحيث اذا كان الأنذار معلقاً على شرط لم يعتد به عندهم [٢]

فى حين ذهب البعض الأخر إلى صحة تعليق الإنذار على شرط، مالم يكن هذا التعليق متعارضاً ما يتضمنه الأنذار من تعبير جازم عن إرادة الإنهاء كأن يعلق صاحب العمل نفاذه على عدم موافقة العامل لاقتراحة على تعديل شروط العقد [٣]

- ويثور تساؤل حول مدى امكانية قيام صاحب العمل بإعطاء الأنذار مع بداية الإجازة السنوية للعامل؟

نصت المادة ١١٣ عمل عن أنه **«لايجوز توجيه الأخطار للعامل خلال اجازته ولاتحتسب مهله الاخطار الا من يوم اليوم التالى لانتهاء**

---

(١) انظر Durand et vitu: Droit du travail p.843 د/نزار عبدالرحمن الكيالى، الوسيط فى شرح نظام العمل السعودى ص ٢٧٠ - جدة - الدار السعودى للنشر ١٣٩٣هـ/١٩٧٣م د./ عبدالودود يحيي، شرح قانون العمل ص٣٣١. القاهرة - دار الفكر العربى ١٩٦٤م.

(٢) انظر د/ اسماعيل غانم، مرجع سابق، ص٤٦٤.

(٣) د/ هشام رفعت هاشم، مرجع سابق، ص٢٩٥.

الاجازة اذا حصل العامل على اجازة مرضيه خلال مهله الاخطار بوقت سريان هذه المهلة ولايبدأ سريانها من جديد الا من يوم اليوم الثانى لانتهاء تلك الاجازة.

- حالات وجوب الأنذار، حالات الأعفاء منه:

أ) حالات وجوب الإنذار«الإخطار»

يستخلص من عدم تحديد مدة عقد العمل اتفاق طرفيه ضمناً على الترخيص لأى منهما بوضع نهاية لهذا العقد بعد إنذار الطرف الآخر، فعقد العمل الذى يحتاج إلى توافق الأرادتين لانعقاده لا يحتاج إلى هذا التوافق عند الرغبة بانهائه طالما أنه غير محدد المدة (١)

وعليه فإن توافر السبب المشروع لأنهاء العقد غير المحدد المدة ليس كافياً للأنهاء، بل يجب القيام بإنذار الطرف الآخر، وقد أكدت هذا المعنى المادة ٢/٦٩٤ مدنى مصرى بقولها«فإن لم تعين مده العقد بالاتفاق أو بنوع العمل أو بالغرض منه، جاز لكل من المتعاقدين أن يضع حدا لعلاقته مع المتعاقد الآخر ويجب في استعمال هذا الحق أن يسبقه اخطار وطريقة الأخطار ومدته تبينها القوانين الخاصة».

ومن هذا يتبين لنا، أن الأنذار يكون حتمياً فى حالات انهاء عقد العمل غير المحدد المدة أما بالنسبة للعقد المحدد المدة، فإن طرفية يكونان على علم مسبق بأجل إنتهائه مما ينفى وجود مفاجأة لأى من الطرفين، ومن ثم لم يكن هناك حاجة إلى وجوب الأنذار فى العقد المحدد المدة.(٢)

---

(١) د/ فاروق الباشا، مرجع سابق، ص ٣١١.

(٢) د/ فاروق الباشا، مرجع سابق، ص٣١٥.

ولكن ما الحكم لو كان العقد محدد المدة، واتفق الطرفان على أن لاينتهى بانقضاء هذه المدة إلا إذا سبق بإنذار من أحدهما للآخر؟

يتعين هنا، احترام الشرط العقدى، وذلك بالتقيد بالأنذار، وإلا تعرض من يخالف هذا الشرط لأحكام المسئولية العقدية

حالات الإعفاء من الأنذار «الإخطار»:

نص المشرع فى اطار القواعد العامة للقانون المدنى على حالات يعفى منها العامل من توجيه الإنذار إلى رب العمل، حيث يحق له فسخ العقد فيها دون التقيد بمهلة الأنذار وسبق تفصيل ذلك أما بالنسبة لرب العمل فقد نصت على تلك الحالات فى المادة (٦٩ عمل) والسابق الأشارة اليها، بالأضافة إلى التسريح لبلوغ سن الستين.

وهناك حالات مشتركة لأعفاء طرفى العقد من الإنذار وهى (١)

١) استحالة التنفيذ بسبب قوة قاهرة أو بسبب أجنبى عن طرفى العقد (م١٥٩ مدنى).

٢) العجز الكلى عن أداء العمل، على أن يثبت العجز بشهادة طبية.

٣) انقطاع العامل عن العمل مدة لا تقل عن اثنى عشر شهراً خلال ثلاث سنوات.

---

(١) د/ نزار الكيالى، الوسيط، مرجع سابق، ص ٢٧٦ - د/فاروق الباشا، مرجع سابق ص٣١٧/٣١٨.
د/ محمد لبيب شنب، مرجع سابق، بند ٣٦٧، د/ شوقى المليجى، مرجع سابق، ص٢٧٤، د/عزمى البكرى مرجع سابق ج٢ بند ٢٤٨، د/ فاروق محمد عمران مرجع سابق ص٣٤٤، د/ فتحى عبدالصبور، مرجع سابق بند ٥٧٢.

مدة الأنذار «الإخطار»:

نصت المادة (١١١) عمل على انه **«يجب ان يتم الأخطار قبل الانتهاء بشهرين اذا لم يتجاوز مدة الخدمة المتصله لدى صاحب العمل عشر سنوات، وقبل الانهاء بثلاثة أشهر اذا زادت هذه المدة على عشر سنوات»**، ولذا فإنه فى ظل قانون العمل الحالى نجد أن مهلة الأخطار وهى شهرين اذا كانت خدمة منعه العامل اقل من عشر سنوات متصله لدي صاحب العمل وثلاثة اشهر اذا كانت مدة خدمة العامل لدى صاحب العمل أكثر من عشر سنوات متصله.

ونبدأ سريان مهله الاخطار من تاريخ تسليم العامل له وتحتسب مدة خدمة العامل من تاريخ تسلم العامل لعملة وحتى تاريخ انتهاء مهلة الاخطار (م ١١٢ عمل).

- هذا وتعتبر مهلة الأنذار هذه مدة أنهاء العقد فلا توقف ولا تنقطع ولو وقف عقد العمل ذاته [١] ولكن اذا ارسلت صاحب العمل الأخطار للعامل خلال اجازته فلا تحتسب مهله الاخطار الا من اليوم التالى واذا ارسل الاخطار للعامل وخض خلال المهله على اجازه مرضيه لوقف سريان هذه المهله ولايبدأ من جديد الا من اليوم التالى لانتهاء تلك الاجازة (م ١١٣ عمل).

كيفية الإنذار «الإخطار»:

لم يتطلب القانون المدنى شكلاً خاصاً للأخطار، سوى اشتراط

---

(١) د/ حسن كبرة، ص ٧٦١ رقم ٣٨١ طبعة ١٩٧٧.

, Brun (A),et Gallanad (H) :Droit du Travail.p.556.n274.

الكتابة وهذا يعنى إمكانية توجيه الأنذار مناولة أو بالخطاب العادى أو المسجل أو بالبرقية أو غيرها من الوسائل [١]

ويرى البعض من الفقهاء،[٢] جواز الأنذار شفاهة بشروط أن يكتب من وجه اليه الأنذار إقرار بالتبليغ، ويقع عبء اثباته على من يدعى الإخطار كما أنه يجوز الأتفاق فى العقد على طريقة معينة عند توجيه الأنذار.

- **آثار الإنذار «الإخطار»:**

الأثر القانونى للأنذار هو انتهاء العقد حتماً بعد إنتهاء مدة الإنذار[٣] ولكن خلال فترة الأنذار يبقى العقد قائماً، فيظل تبادل الألتزامات بين الطرفين قائماً، ويستمر تنفيذ العقد دون توقف أو تغيير[٤] فعلى العامل الإنتظام فى العمل وعلى صاحب العمل تمكينه من أداء العمل، إلا أنه إعمالا لمبدأ حسن النية يتعين على صاحب العمل اذا كان الأنذار بالتسريح أن يسمح بتغيب العامل مده معقوله للبحث عن عمل آخر أو لإكمال اجراءات الالتحاق بالعمل الجديد [٥]

---

(١) د/ اسماعيل غانم، المرجع السابق ص٤٦٦ - د/ محمود جمال الدين زكى، عقد العمل ص١٠٢٤ رقم ٢٨٨ طبعة ١٩٨٢.

(٢) د/ محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص ٥٣٩.

(٣) د/.اكثم الخولى، دروس فى قانون العمل السعودى، ١٨١.

(٤) د/ حسن كيرة، أصول قانون العمل ص.-Durand et vitu,Droit du travail p.862.

(٥) د/ اسماعيل غانم، قانون العمل، ص.٤٧٠، د/ محمد لبيب شنب بند ٣٧١ ص٤١٥ ومابعدها .

Rivero et Savatier,Droit du travail 5e e'd paris Dalloz1975,p845-Durand et vitu.Droit du travail,p864.t.ll.paris dallaz1950elt,Brun et Galland,traite' de droit travail.t.ll,paris.siery1977.p555.

ويثور تساؤل عن مدى جواز العدول عن الأنذار من قبل القائم به؟

يرى البعض [١] أنه يمتنع على من قام بالأنذار الرجوع في ذلك، اذا كان قد وصل إلى علم الطرف الآخر، إلا إذا رضى هذا الأخير بذلك.

أما إذا إستمر الطرفان فى تنفيذ العقد بعد إنتهاء فترة الأنذار فيتعين عند الرغبة فى نهاية العقد اللجوء إلى الأنذار لأن ذلك الأستمرار يحمل على أن الطرفين قد عدلا عن إنهاء العقد، أو يحمل على التسامح مما لا يتوجب حينئذ الأنذار، ويخضع تقدير ذلك لقاضى الموضوع.

- وقد أختلف الفقه فى مدى جواز اعفاء العامل من العمل خلال مدة الإنذار مع دفع أجرة عن هذه المدة، وذلك إذا كان الإنذار بالإنهاء صادراً من صاحب العمل .

إذ يذهب البعض [٢] إلى تجويز ذلك مطلقاً، فيجوز لرب العمل أن يعفى العامل من العمل أثناء مدة الإنذار بشرط دفع الأجرة له.

في حين أورد بعض الفقهاء [٣] تحفظات عند تجوز ذلك، حيث أجازوا الأعفاء مالم يؤد ذلك إلى الإضرار بالعامل أو الإساءة إلى سمعته.

---

(١) د/ صلاح الدين النحاس، مرجع سابق ص ٣٣٩، ٤٩٥.
(٢) د/اكثم الخولى، مرجع سابق، ص١٨١.
(٣) د/ حسن كيرة، مرجع سابق، ص٧٦٣.

الجزء المترتب على عدم الألتزام بمهلة الإنذار «الإخطار»:

لقد رتب المشرع جزاء على عدم الالتزام بمهلة الأخطار فى المادة (٨/١) عمل بقوله **«اذا أنهى صاحب العمل عقد العمل دون اخطار او قبل القضاء مهلة الأخطار التزم بأن يؤدى للعامل مبلغا يعادل اجره عن مدة المهله أو الجزء الباقى منها.**

وفى هذه الحالة تحسب مدة المهله او الجزء الباقى منها ضمن مدة الخدمة العامل ويستمر صاحب العمل فى تحمل الاعباء والالتزامات المترتبه على ذلك.

اما اذا كان الانهاء صادراً من جانب العامل فإن العقد ينتهى من وقت تركه العمل».

والنص السابق يوضح لنا أنه اذا لم تراع مهلة الانذار فإن المضرور يستحق تعويضا على الوجه الآتى:

(أ) **بالنسبة للعامل:** فإنه يستحق تعويض فى حالة قيام صاحب العمل بانهاء العقد غير محدد المدة بإرادته المنفردة دون مراعاة مده الإنذار يقدر بالأجر الذى يستحقه خلال مهلة الأنذار، أو الجزء المتبقى منه فى حالة قيام صاحب العمل بانهاء العقد قبل أنتهاء مدة الأخطار المحدده بالأتفاق أو العرف لأن الغالب أن الضرر الذى يلحق بالعامل بسبب عدم مراعاة مهلة الأخطار هو حرمانه من الأجر الذى كان يستحقه خلال مدة الأنذار (١)

---

(١) انظر د/ محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص٥٤٥ ومابعدها بند ٣٧٤ - د/ عبدالناصر العطار، مرجع سابق، ص ٣٣٦.

ب) **أما بالنسبة لرب العمل:** فإنه يستحق تعويض عما لحقة من ضرر بسبب قيام العامل بإنهاء العقد غير محدد المدة بإرادته المنفردة دون مراعاة لمدة الأنذار وتحديد هذا التعويض لا يكون مرتبطاً بالأجر الذى يستحق العامل خلال مهلة الأنذار، وانما يقدره قاضى الموضوع وفقاً للقواعد العامة مراعياً فى ذلك مالحقه من خسارة ومافاته من كسب (م ٢٢١/ ١ مدنى) من جراء عدم مراعاة العامل الأنذار المسبق لانهائه العقد غير المحدد المده وتركه للعمل خلال مهلة الأنذار الأمر الذى قد يلحق ضرراً بالمنشأة وبرب العمل [١] ولايستحق العامل أجر مهلة الأخطار حيث ينتهى عقد العمل من وقت ترك العامل لعمله.

- هذا وقد جرى العمل لدى رب العمل على إنهاء عقد العمل غير محدد المدة قبل مراعاة مدة الإنذار فى مقابل دفع أجرهم عن مهلة الأنذار خشية أن يتسبب العامل خلال مهلة الأنذار الأضرار خلال هذه المده بصاحب العمل وخاصة عندما يبدى رغبته للعامل فى إنهاء العقد من جانبه ويعتبر البعض [٢] هذا المبلغ أجراً على أساس أن العامل كان مستعداً لأداء العمل ولم يمنعه منه إلا سبب يرجع إلى صاحب العمل وقد اكدت هذا المعنى المادة ١١٧ عمل بقولها **«لصاحب العمل أن يعفى العامل من العمل أثناء مهلة الأخطار مع أحتساب مدة خدمة العامل مستمرة الى حين انتهاء تلك المهلة، مع مايترتب على ذلك من آثار وبخاصة استحقاق العامل أجره عن مهلة الاخطار».**

---

١) مذكرة المشروع التمهيدى للقانون المنى، مجموعة الأعمال التحضيرية ج٥ ص١٥٥.

٢) د/ محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص ٥٤٨

Poulain G:la distinction des contrates de travail a dure'e.de'terminee,paris 1971p.84

الفصل الثاني

الانهاء المشروع بإرادة العامل

سنتناول فى هذا الفصل بالشرح والتحليل، الانهاء المشروع بارادة العامل لأسباب منسوبه إلى رب العمل، والانهاء بسبب الأستقاله، وذلك فى مبحثين على الوجه الاتى:

المبحث الأول
الانهاء المشروع بإرادة العامل
لأسباب منسوبه الى رب العمل

تمهيد

سنوضح فى هذا المبحث الانهاء المشروع بارادة العامل للخطأ السلوكى من رب العمل، وللخطأ الادارى ولاخلال صاحب العمل بالتزاماته فى مطالب على الوجه الآتى:

المطلب الأول
الانهاء المشروع بإراده العامل
للخطأ السلوكى من رب العمل

أجاز المشرع للعامل وفقا للقواعد العامه فى القانون المدنى ونصوص قانون العمل ترك العمل قبل حلول أجل العقد إذا حددت مدته وبدون انذار إذا كان غير محدد المدة، مع عدم الاخلال بحقه في مكافأة مدة الخدمه، ودون أن يلزم بتعويض في حالة الحاق ضرر بصاحب العمل بسبب انهاء العقد، وذلك في حالة توافر احدى هاتين الحالتين الآتيتين:

الحالة الاولى:اعتداء صاحب العمل أو من يمثله على العامل أو أحد أفراد اسرته (م ١/١٢١ عمل):

إذا كان لصاحب العمل أو من يمثله قانونا حق ممارسة السلطة التأديبية على العاملين بناء على صريح نص المادة (٨/٦٩ عمل مصرى) (١) ، فإن تجاوز حدود هذه السلطة المخولة له يمثل ذلك اعتداءاً على العامل يجيز له ترك العمل مع احتفاظه بحقه فى مكافأة نهاية الخدمه. وقد أكدت ذلك نص المادة (١٢١) عمل بقولها **«وللعامل انهاء العقد... اذا وقع علي العامل أو أحد ذويه اعتداء من صاحب العمل او ممن يمثله. ويعتبر الانهاء فى هذه الحالات بمثابة انهاء للعقد من جانب صاحب العمل لغير مبرر مشروع».**

كما تخضع هذه الحالة للقواعد القانونيه العامه "١٦٣ مدنى مصرى" **كل خطأ سبب ضرراً للغير يلزم من ارتكبه بالتعويض»،كما نصت**

---

(١) نصت المادة ٦٠ عمل مصرى على أنه "يحظر على صاحب العمل أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجر خمسة أيام أو أن يوقفه تأديبياً عن العمل عن المخالفة الواحدة مدة تزيد على خمسة أيام متصلة علي الا يقتطع من أجره وفاء للغرامات التى يوقعها اكثر من أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد أو أن يوقفه مدة تزيد على خمسة أيام فى الشهر الواحد.

ولا يجوز توقيع عقوبة تأيبية بعد تاريخ ثبوت المخالفة باكثر من ثلاثين يوماً بالنسبة إلى العامل الذين يتقاضون أجورهم شهرياً وباكثر من خمسة عشر يوماً بالنسبة إلى العمال الآخرين.

ولا يجوز توقيع عقوبة تأديبية عن فعل لم يرد للائحة تنظيم العمل والجزاءات ويصدر قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب ببيان العقوبات التأديبية وقواعد واجراءات التأديب".

المادة (١٦٤/١مدنى» يكون الشخص مسئولاً عن أعماله غير المشروعه متى صدرت منه وهو مميز". وعليه فيكون رب العمل مسئولاً تجاه العامل عن خطئه الشخصي تجاهة بالاعتداء عليه أو على أسرته. كما يكون أيضا مسئولا عن خطأ تابعيه المتمثل فى اعتداء من يمثله على العامل أو على أسرته وتكون مسئولية رب العمل هنا تجاه العامل مبنيه علي أساس المسئولية التقصيرية أي مسئولية المتبوع عن خطأ تابعه (١).وتكمن حق العامل فى انهاء العقد انهاءاً مشروعاً في حالة الاعتداء عليه وعلى اسرته من قبل صاحب العمل أو من يمثله فى كون أن قانون العمل الحالى إعترف بهذا الحق لرب العمل فى الماده (٨/٦٩ عمل مصرى) وأتاح له انهاء العقد لاعتداء العامل عليه أو على المدير المسئول واعتبر ذلك إنهاء مشروعاً.

ولما كان قانون العمل قد وضع أساساً لحماية العامل تجاه رب العمل على أعتبار أنه الطرف الضعيف فى العلاقه التعاقديه، فنرى أنه هذا الحق أيضا يجب أن يكون للعامل من باب أولى فى مواجهة رب العمل وبشروط أخف أيضا حيث نرى مع نص (١٢١) عمل أنه لايشترط جسامة فعل الاعتداء من جانب رب العمل أسوه بما هو مشروط فى المادة (٨/٦٩ من قانون العمل المصرى الحالى الموحد) والتى اشترط جسامة فعل الاعتداء الصادر من العامل تجاه رب العمل.

ولذا نرى حسناً فعل المشرع عندما لم يقيد الاعتداء لصورة معينه بذاتها وإن كان عدم التقيد قد دفع بعض الفقهاء إلى التوسع فى بيان

---

(١) انظر فى هذا بحثنا في "مسئولية المتبوع عن انحراف التابع في القانون المدنى دراسة مقارنه فى الفقه الاسلامي" طبعة ١٩٩٠م - دار النهضة العربيه

المقصود من الاعتداء، حيث اعتبر أحدهم من قبيل الاعتداء كل قول أو فعل يمس كرامة العامل أو دينه أو شرفه [١].

- واذا كان المشرع يشترط في حالة الاعتداء الصادر من العامل على صاحب العمل أن يقع أثناء العمل أو بسببه، فإننا لانرى ذلك في حالة كون الاعتداء صادر من صاحب العمل أو من يمثله.

- ويمكننا استخلاص الشروط المطلوبه لاعتبار الاعتداء سبباً يبرر للعامل الاستقلال في فسخ العقد، والتي يمكن اجمالها فيما يلي:

١) أن يقع الاعتداء من صاحب العمل أو من يمثله قانوناً، كالرئيس المباشر أو المدير المسئول.

٢) أن يقع الاعتداء علي العامل أو أحد افراد اسرته، وقد أختلف الفقهاء في تحديد المقصود من افراد الاسرة، فقد ذهب البعض إلى أن المقصود بالأسرة هم الأقارب جميعاً [٢] في حين يرى البعض أن الأسرة هم من جاء على خط النسب صعوداً أو نزولا ومن يعيلهم شرعاً وهو الرأى الذى نؤيده قياساً علي اسرة صاحب العمل حيث تنص المادة ٣/حـ من قانون العمل علي أن "لا تسرى أحكام هذا القانون على (حـ)" افراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلا».

٣) خروج فعل الاعتداء عن حالة الدفاع الشرعى لصاحب العمل أو من يمثله قانوناً اذ يؤدى ثبوت حالة الدفاع الشرعى لدى صاحب العمل عند القيام بالاعتداء علي العامل إلى عدم امكانية استفادة العامل من حكم هذه الحاله.

---

١) انظر د/ نزار الكيالى ، مرجع سابق ص ٣٥٠.

٢) د/ اكثم الخولى، دروس فى قانون العمل السعودى، ص ٧٤/٧٣ - معهد الادارة، الرياض. ١٣٩٣ هـ.

الحالة الثانيه: الاكراه على الاستقالة [١] (أو الفصل غير المباشر) .

نصت المادة (١١٩ عمل) على أنه «لايعتد باستقالة لعامل إلا اذا كانت مكتوبه، وللعامل المستقيل أن يعدل عن استقالته كتابة خلال اسبوع من تاريخ اخطار صاحب العمل للعامل بقول الاستقاله. وفى هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن»، - هذا وسنوضح احكام الاستقالة فيما بعد كما نصت المادة ٦٩٦/ مدنى مصرى على تلك الحاله بقولها" .

١) يجوز الحكم بالتعويض عن الفصل ولو لم يصدر هذا الفصل من رب العمل، إذا كان هذا الأخير قد دفع العامل بتصرفاته، وعلى الأخص بمعاملته الجائره أو مخالفته شروط العقد، إلى أن يكون هو فى الظاهر الذى أنهى العقد.

٢) ونقل العامل الى مركز أقل ميزة من المركز الذى كان يشغله لغير ماذنب جناه، لايعد عملا تعسفياً بطريق غير مباشر اذا ما اقتضته مصلحة العمل، ولكنه يعد كذلك اذا كان الغرض منه اساءة العامل»

والنص السابق اعتبر استقالة العامل بمثابة الفسخ غير المشروع الصادر من صاحب العمل، اذا كان السبب فى اقدام العامل على انهاء العقد، يرجع الى تصرفات صاحب العمل اللانسانية وبخاصة المعاملة الجائرة للعامل ومخالفة الشروط المنصوص عليها فى عقد العمل المبرم بينهما.

---

(١) تنص المادة ٧١/ ثالثا عمل على أن "تنقض علاقة العمل لأحد الأسباب الاتيه:

«.. ثالثا: استقالة العامل، ويعتبر في حكم الاستقالة انقطاع العامل عن عمله اكثر من عشرة أيام متصله أو عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة دون عذر مقبول، بشرط أن يتم انذار العامل بعد انقطاعه خمسة أيام فى الحالة الأولى وغيابه عشرة أيام فى الحالة الثانيه ويتعين في هذه الحالة عرض أمر العامل على اللجنه المشار اليها فى المادة ٦٢"

فاذا توافر هذه الحالة جاز للعامل انهاء العقد دون سابق انذار مع احتفاظه بحقه فى الحصول على مكافأة نهاية الخدمه، ودون أن يلزم بأى تعويض حيث نجد أن كثيراً ما يلجأ أصحاب الاعمال إلى الضغط على العمال ومعاملتهم المعاملة الجائرة، وذلك سعياً وراء انهاء العقد، في صورة استقالة مقدمه من العامل في حين أن حقيقته ليست إلا تسريحاً للعامل بسبب غير مشروع أخذ صورة الاستقالة.

ومن بين الحالات التى تجعل سلوك صاحب العمل تعسفاً أى سبباً فى انهاء العقد من طرف العامل تلك الحالات الآتية:

(أ) المعاملة الجائرة:

وقد يلجأ صاحب العمل في ذلك الي وسائل عدة منها توجيه اللوم الي العامل أمام مرؤسية بقصد الضغط عليه ودفعه إلى ترك العمل، ومن ثم يصبح رب العمل معفياً من الالتزامات المتعلقه بإنهاء العقد من طرفه، ولكن المشرع قطن الى تلك الحيله وعامل صاحب العمل بنقيض مقصوده واعتد بالوضع الحقيقى دون الظاهرى - واعتبر هذا الانهاء في حكم الانهاء التعسفي من صاحب العمل بالرغم من صدوره من العامل وبالتالى يستوجب تعويض العامل عنه (م ٦٩٦/ ١ مدنى مصرى) [(١)].

(ب) مخالفة صاحب العمل شروط العقد.

من خصائص عقد العمل أنه عقد ملزم للجانبين، بمعنى أنه لا يحق

---

(١) د/ حسن كيره، المرجع السابق، ص ٧٠٨ - د/ سعد عبد السلام حبيب، عقد العمل فى القانون الموحد ص ٤٧٧ - مكتبة النهضه ١٩٥٩م.

لأى طرف أن ينفرد بتعديل شروطه بارادته المنفرده إلا بموافقه الطرف الآخر إلا فى حالتين استثنائيتين خاصتين بعقد العمل حيث نصت على أنه «لايجوز لصاحب العمل أن يخرج على الشروط المتفق عليها فى عقد العمل الفردى أو اتفاقية العمل الجماعى، أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا اذا دعت الضرورة الى ذلك منعاً لوقوع حادث او لاصلاح مانشز عنه أو فى حالة القوة القاهره على ان يكون ذلك بصفه مؤقته وله ان يكلف العامل العمل غير المتفق عليه اذا كان لايختلف عنه اختلافاً جوهرياً لشرط عدم المساس بحقوق العامل... » **الاولى:** حالة الضرورة أو القوة القاهرة (م ٧٦ عمل مصرى)، **والثانية:** حالة عدم الأختلاف الجوهرى في العمل (م ٧٦ عمل مصرى). فإذا انفرد صاحب العمل فى غيرهما إلى مخالفة شروط العقد كقيامة بتخفيض راتب العامل عن الراتب المتفق عليه فى العقد مثلا مما يدفع العامل إلى الاستقاله، فإن الانهاء هنا ينسب الى صاحب العمل ويعتبر انهاءاً تعسفياً يستوجب التعويض [١].

(جـ) نقل العامل إلى مركز أقل ميزه أو ملائمة:

نصت علي هذه الحالة المادة ٢/٦٩٦ مدنى مصرى والسابق الاشاره اليها حيث يعالج هذا النص الحاله التى يعامل فيها رب العمل العامل معاملة جائره بهدف ارغامه أى دفعة إلى الاستقاله مثل تكليف العامل بالعمل تحت أمره مرؤسيى له، حيث اعتبر المشرع مثل هذا الانهاء انهاء تعسفيا بطريق غير مباشر من صاحب العمل يستوجب ايضا التعويض، فإذا كان من حق صاحب العمل أن يعيد تنظيم العمل فى منشأته كمبدأ

---

(١) د/ اكثم الخولى، مرجع سابق، ص ١٧٦ - د/ نزار الكيالى، مرجع سابق، الوسيط، ص ٣٥٤

عام الا أن ذلك مقيد بمصلحة العمل وانعدام قصد الاساءه إلى العامل [١] أما اذا انتقت مصلحة العمل وكان القصد هو الاساءة الى العامل كنا أمام حالة انهاء تعسفى بطريق غير مباشر منسوبه إلى صاحب العمل.

الحالة الثالثة: ارتكاب فعل مخل بالاخلاق أوالآداب نحو العامل أو أحد أفراد اسرته.

هذه الحالة اشترطها المشرع فى المادة ٦٩ عمل بالنسبه لحق رب العمل فى فصل العامل اذا ما ارتكب تجاهه فعلا مخلا بالأخلاق أو الآداب، وأرى من منطلق العلاقه المتوازنه فى عقد العمل بين العامل ورب العمل أن يكون للعامل هذا الحق أيضا بالتبادل بالرغم من عدم ورود هذه الحاله فى قانون العمل بالنسبه للعامل. اذ يحق للعامل وفقاً للقواعد العامه أن يفسخ العقد فسخاً مشروعاً يستوجب التعويض وحفظ حقه فى مكافأه الخدمه إذا ما قام رب العمل أو من له صفة النيابه عنه بارتكاب فعلا مخلا بالاخلاق أو الأداب نحو العامل أو أحد أفراد اسرته بالمعنى الضيق اذ نرى أن المقصود بالأسرة هنا أصوله وفروعة مباشرة أى القرابة المباشرة فقط ولا نرى لامكانيه تطبيق حكم هذه المادة أن يكون الفعل جريمه جنائيه [٢]

---

(١) الطعن رقم ٢٩ سنه ٣٢ ق جلسة ١٩٦٦/٢/٢٣ س ١٧ ع١ ص ٤٠١ - الطعن رقم ٢٦٤ سنه ٣٣ ق جلسة ١٩٦٧/١٠/٢٤ س ١٨ ع١ ص ١٩٨ الطعن رقم ١٤٤ سنه ٥٣ ق جلسة ١٩٨٨/٤/١٨- الطعن رقم ٣٠٣١ سنه ٥٧ ق جلسة ١٩٨٩/١/١" وقضت محكمه النقض رقم ٦٤ لسنة ٤٣ ق ١٩٨١/١٢/١٩ س ٣٢ ص ٢٣٣٢" من حق رب العمل بإرادته المنفردة أن يعيد تنظيم منشأته من الناحيتين الادارية والماليه طبقاً لما يراه من قواعد تضمن حسن سير العمل وسلامته وانتظامه واستمراره دون تعسف بالعمال أو مساس بحقوقهم المكتسبه قبل إعادة التنظيم". الطعن رقم ٧٥٧ سنه ٥٤ ق جلسة ١٩٨٩/٦/٢٥م.

(٢) د/ اسماعيل غانم، قانون العمل ص ٤٣٧.

المطلب الثانى
الانهاء المشروع بإراده العامل
للخطأ الإدارى من صاحب العمل

أجاز المشرع للعامل ترك العمل قبل نهاية العقد فى العقد المحدد المدة، وبدون سابق انذار فى العقد غير المحدد المدة، مع عدم الأخلال بحقه فى مكافأة مدة الخدمه وفى التعويض عما لحقه من أضرار وذلك فى حالتين وهما:

الاولى: تكليف العامل بالقيام بعمل يختلف اختلافاً جوهريا عن طبيعة العمل.

الثانى: نقل العامل من مكان عمله الأصلى إلى مكان آخر، بما يلحق الضرر الجسيم بالعامل.

وسنوضح هاتين الحالتين بالشرح والتحليل على الوجه الآتى:

الحالة الأولى: تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه:

نصت المادة ٧٦ عمل على أنه "**لايجوز لصاحب العمل أن يخرج على الشروط المتفق عليها فى عقد العمل الفردى او اتفاقيه العمل الجماعية، أو أن تكلف العامل لعمل غير متفق عليه الا اذا دعت الضرورة الى ذلك منعاً لوقوع حادث او لاصلاح ما نشأ عنه أو فى حالة القوه القاهرة، على أن يكون ذلك بصفة مؤقته، وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه اذا كان لايختلف عنه اختلافاً جوهرياً، بشرط عدم المساس بحقوق العامل.**

ومع ذلك يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتماشى مع التطور التقنى فى المنشأة».

فالمشرع قد فرق فى موضوع تغيير طبيعة عمل العامل بين التغييرات الجوهرية والتغييرات غير الجوهرية، حيث لم يقيد صاحب العمل فى حالة التغيير غير الجوهرى الا بمراعاة عدم كون العمل الجديد أقل درجة من العمل الأصلى ولو لم يختلف الأجر [١] فلا يجوز مثلا تكليف ربان الطائره بعمل الطيار المساعد أو تكليف رئيس القسم بعمل أحد الموظفين، لأن فى ذلك التكليف تقليل من شأن العامل، ولو لم تتغير طبيعة العمل تغييراً جوهريا، أو يؤدى إلى تقليل الأجر وقد أيدت ذلك أحكام المحاكم حيث قضت محكمة القاهره الجزئيه «بأن تكليف رئيس العمال بأداء عمل عامل لا يجوز لأختلاف عمل كل منهما أختلافاً جوهرياً[٢]»

---

(١) أنظر د/ اسماعيل غانم، مرجع سابق، ص ٣٤٥، د/ محمد لبيب شنب، مرجع سابق، بند ١٣٤.

(٢) القاهره الجزئيه فى ١٩٦٣/٣/٢١، موسوعة الهوارى ج٢ ص ٣٠٧ رقم ٣٥١ كما حكم «بأن صناعة القمصان لا تختلف عن صناعة البيجامات اختلافاً جوهرياً» - القاهرة الجزئية فى ١٩٥٥/١١/١ مدونه الفكهانى ج ٢/١ ص ١١٠.

وقضت محكمة النقض بأن "من سلطه رب العمل – وعلى ما جرى به قضاء محكمه النقض – تقدير كفاية العامل ووضعه فى المكان الذى يصلح له بما يحقق مصلحه الانتاج، ومن سلطته كذلك طبقاً للمادة ١٩ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنه ١٩٥٢ وللفقره الثانيه فى المادة ٦٩٦ من القانون المدنى – أن يكلف العامل عمل أخر – غير المتفق عليه – لا يختلف عنه اختلافاً جوهريا، وأن ينقلة الى مركز أقل ميزه أو ملاءمة من المركز الذى كان يشغله متى اقتضت مصلحة العمل ذلك بحيث اذا رفض العامل النقل ومع صاحب العمل أن ينهى علاقة العمل" الطعن رقم ٢٩ سنه ٣٢ق جلسة ١٩٦٦/٢/٢٣ س١٧ ع١ ص٤٠١ – الطعن رقم ٢٦٤ سنه ٣٣ ق جلسة ١٩٦٧/١/٢٤ س١٨ ع١ ص١٩٨ – الطعن رقم ١٤٤ سنه ٥٣ ق جلسة ١٩٨٨/٤/١٨ – الطعن رقم ٣٠٢١ سنه ٥٧ ق جلسة ١٩٨٩/١/١م.

ولقد منح المشرع صاحب العمل حق التغيير غير الجوهرى فى طبيعة عمل العامل سعياً وراء تحقيق نوع من المرونه بما يحقق مصلحة العمل، وتقدير ما إذا كان العمل الجديد يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه أو لا يختلف عنه انما هو مسألة موضوعية يستهدى فيها القضاء بنوع العمل وخبرة العامل ومركزه بين العمال [١].

- هذا بشأن التغيير غير الجوهرى، أما اذا كان التغيير فى طبيعة العمل يختلف بشكل جوهرى عن العمل الأصلى للعامل، فاللعامل فى هذه الحالة أن يمتنع عن تنفيذ أوامر صاحب العمل وله أن يقوم بفسخ العقد وانهائه إنهاءاً مشروعاً بدون إنذار مع حفظ حقه فى مكافأة نهاية الخدمه.

- ولكن استثناءاً من هذا الأصل فلصاحب العمل إجبار العامل على هذا التكليف الذى يقتضى تغييراً جوهرياً فى طبيعه العامل فى الحالات الأتية:

(أ) **حالة الضرورة إلى احداث مثل هذا التغيير الجوهرى**، ولا تتوافر الضروره الا فى حالة القوه القاهرة الى تقتضى أن يكون هناك ظروف استثنائيه غير متوقعه ولا سبيل الى دفعها ببذل جهد معقول. ويقع على صاحب العمل عبء اثبات حالة الضرورة [٢].

---

(١) د/ اسماعيل غانم، مرجع سابق، ص ٣٤٥ - د/ عبد الناصر العطار، مرجع سابق ص ٢٠٦.

(٢) د/ صلاح الدين النحاس، مرجع سابق، ص ١٩٨ - ٢٠٠ - د/ سعد عبد السلام حبيب، المرجع السابق ص ٤٢١.

(ب) أن تقتضى طبيعة العمل اجراء التغيير، مما يعنى استبعاد التغيير الراجع إلى مجرد رغبة صاحب العمل فى النكاية بالعامل مثلا.

(جـ) أن يكون هذا التغيير مؤقتاً، بمعنى أن يكون ملازماً لحالة الضرورة يبقى ببقائها ويزول بزوالها بمعنى أن الضروره تقدر بقدرها"(١).

(د) أن لا يؤدى تغيير طبيعة عمل العامل إلى تنزيل مرتبته أو الانقاص من راتبه.

---

(١) قضت محكمه النقض فى الطعن رقم ٩٤٥ بتاريخ ١/٣/١٩٨٠ لسنه ٤٤ ق بأنه "لما كان البين من الأوراق أن للطاعن عمل ابتداءاً لدى المؤسسة المطعون ضدها كمراسل صحفى لها بموسكو وبيروت ثم نقل إلى ادارة الاعلانات بها اعتباراً من أول ديسمبر سنه ١٩٦٢م وكانت شهادة نقابه الصحفيين التى قدمها إلى المحكمه الاستئنافيه والتى جاء بها أن عمل مندوب الاعلانات ليس من الأعمال الصحفيه تنبئ على أن عمل الطاعن بتلك الادارة يختلف اختلافاً جوهرياً عن عمله كمراسل صحفى خارجى، ولما كان الحكم المطعون فيه قد أيد الحكم الابتدائى لأسبابه التى انتهى فيها إلى أن نقل الطاعن بمنأى عن الإساءة لأنه نقل من موسكو لعدم تجديد اقامته بها، ومن بيروت لاغلاق مكتب المطعون ضدها فيها، وأن وظيفته المنقول إليها لا تغاير فى طبيعتها وظيفته الأولى، ولم يلحقه الضرر المادى أو الأدبى من هذا النقل لعدم تغير أجره، وذلك لغير أن يستظهر فى مدوناته دلالة شهادة نقابة الصحفيين المشار اليها حالة أن الطاعن لم يرفع دعواه بالمنازعه فى النقل من موسكو وبيروت بمجرده، وإنما نازع بموجبها فى نقله إلى عمل بادارة الاعلانات يختلف اختلافاً جوهرياً عن عمل المراسل الصحفى الخارجى المتفق عليه أصلا، فإن الحكم المطعون فيه يكون مشوباً بالقصور فى التسبيب بما يوجب نقضه لهذين السببين بغير حاجة لبحث باقى أسباب الطعن".

موسوعة الهوارى فى قضاء النقض فى منازعات العمل والتأمينات الاجتماعيه ج٤ ص ٨٥.

وقد اشار اليه د/ عبد الناصر العطار فى مرجعه السابق ص ٢٠٦ هامش رقم (٤).

الحالة الثانية: نقل العامل من مكان عمله الأصلى الى مكان عمل آخر.

يلتزم العامل بأداء عمله فى المكان المتفق عليه، ولصاحب العمل أن ينقل العامل من فرع الى آخر من فروع عمله، ولو كانت هذه الفروع ببلاد مختلفه مالم يتفق على غير ذلك وبشرط الا يتعسف فى استعمال حقه [١]. وقد أكدت هذا المعنى المادة ٢/٦٩٦ مدنى حيث نصت على أن " ...(٢) ونقل العامل إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذى كان يشغله لغير ماذنب جناه، لا يعد عملا تعسفيا بطريق غير مباشر اذا ما اقتضتة مصلحة العمل، ولكنه يعد كذلك إذا كان الغرض منه اساءة العامل."

وبناء على ذلك لا يجوز لصاحب العمل، أن ينقل العامل من مكان عمله الأصلى إلى مكان آخر يستلزم تغيير محل اقامته اذا كان من شأن النقل أن يلحق ضرراً جسيماً بالعامل، أو اذا لم يكن له سبب مشروع تقتضيه طبيعة العمل [٢].

ولقد قدر المشرع الآثار التى تلحق بالعامل من جراء النقل المكانى، مما جعله يقيد حرية صاحب العمل فى تغيير مقر العمل الأصلى للعامل بوجوب توافر شرط المصلحة حتى تنتقى صفة التعسف فى نقل العامل، ولذا يجب أن تتوافر فى قرار نقل العامل من مكان عمله الأصلى إلى

---

(١) د/ اسماعيل غانم، مرجع سابق ٢٤٤/٢٤٣، د/ محمد لبيب شنب، مرجع سابق بند ١٣٥ د/ عبدالناصر العطار، مرجع سابق، ص ٢١٠ . ٢١١. تحكيم القاهرة فى ١٩٦٢/٦/٢٨م موسوعة الهوارى ص ٣١١ رقم ٣٥٤.

(٢) د/ حمدى عبد الرحمن ومحمد مطر، قانون العمل ص ١٤٧ - الدار الجامعيه ١٩٨٧م.

مكان آخر اذا توافرت الشروط الأتية:

الأول: الا يوجد شرط فى عقد العمل يمنع صاحب العمل من نقل العامل من مقر عمله الأصلى إلى مكان آخر على أعتبار أن عقد العمل ملزم للجانبين ويخضع لقاعده أن العقد شريعه المتعاقدين، فإذا خالف رب العمل هذا الشرط باراده المنفرده فيحق للعامل أن يفسخ العقد ويعتبر الانهاء هنا مشروعاً يستوجب التعويض، ومكافأه نهاية الخدمه ولا يكون فى حاجه إلى انذار [(١)].

الثانى: عدم الحاق ضرر جسيم بالعامل، ويخضع تقدير وجود الضرر وجسامته إلى قاضى الموضوع - فإذا كان فى قرار النقل للعامل من مكان عمله الأصلى ما يلحق به ضرراً جسيماً فيحق له أن يمتنع عن تنفيذه لأنه لا ضرر ولا ضرار وبالتالى اذا ما أصر رب العمل على تنفيذ العامل لقرار النقل كان من حقه إنهاء عقد العمل ويعتبر الإنهاء هنا مشروعاً ويعتبر كما لو كان صادراً من رب العمل ويحمل فى طياته إنهاءاً تعسفيا تجاه العامل، وبالتالى فلا يكون العامل فى هذه الحاله فى حاجه الى الانذار، مع حفظ حقه فى مكافأه نهاية الخدمه والتعويض اذا لحقه ضرر [(٢)].

---

(١) انظر د/ حمدى عبد الرحمن، محمد مطر، مرجع سابق ص ١٤٩.

(٢) د/ حسن كيره، أصول قانون العمل ص ٢٩٦ - ٢٩٩ - د/ اهاب اسماعيل، الاجير قانون العمل ص ١٨٦ - مطبعة جامعة القاهره د/ محمد عمران، الوسيط فى قانون العمل الجديد ص ١٢١ طبعة ١٩٨٥ - عدلى خليل، التعليق على نصوص قانون العمل ص ٢٢٤ - عالم الكتب طبعة ١٩٩٠م.

الثالث: وجود السبب المشروع للنقل، مما يعنى انتفاء التعسف.

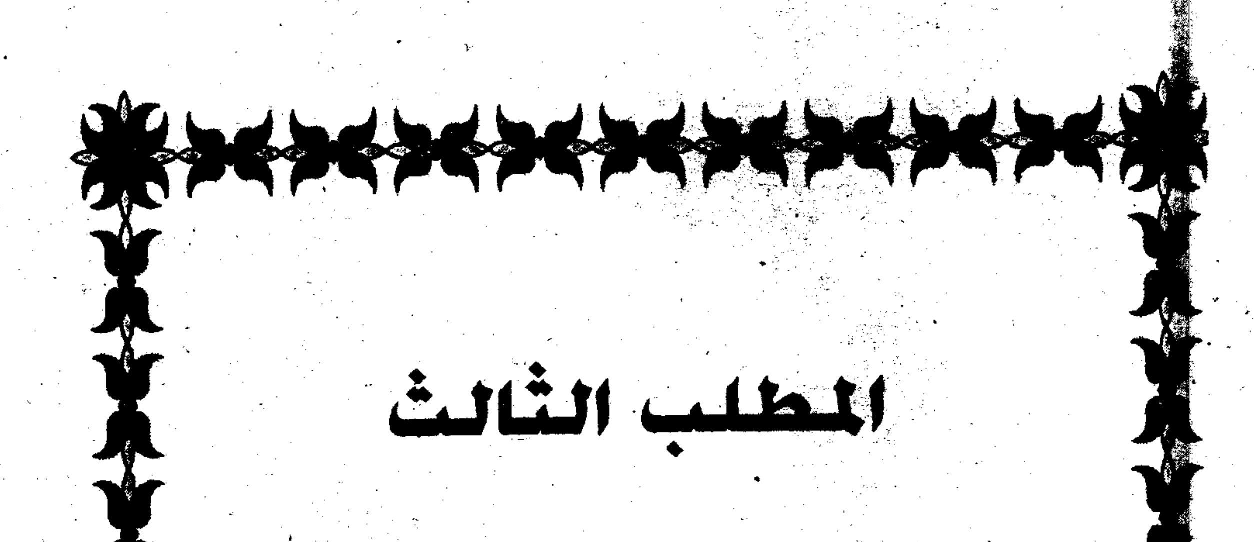
وبناء على ذلك يجوز لصاحب العمل - بمقتضى ماله من سلطه ادارية وتنظيمية فى منشآته وعلى العاملين لديه - نقل العامل من مكان عمله الاصلى الى مكان أخر فى نفس المدينه مما لا يتطلب معه تغيير محل إقامته أو يلحق ضرراً جسيما به. وكثيرا ما يحدث هذا التغيير، ويكون فى شكل نقل العامل من فرع المنشأة إلى فرعها الآخر فى نفس المدينه [١].

أما إذا أدى تغيير مكان العمل إلى تغيير محل إقامة العامل مما يلحق ضرراً جسيماً بالعامل، أو لم يكن لهذا التغيير سبب مشروع ينفى وجود التعسف فإنه يجوز للعامل عملا بالمادة ٢/٦٩٦ مدنى مصرى ترك العمل دون سابق انذار مع أحقيته فى مكافأة نهاية الخدمة، وفى التعويض عما لحقه من ضرر لأن تركه للعمل قائم على سبب مشروع من جانبه [٢].

---

(١) د/ اكثم الخولى، مرجع سابق، ص ١٠٥ - د/ عاطف فخرى، الدليل الابجدى، مرجع سابق ص ٣٠٠.

(٢) د/ سعد حبيب، عقد العمل، مرجع سابق، ص ٤٢٧/٤٢٦.



المطلب الثالث

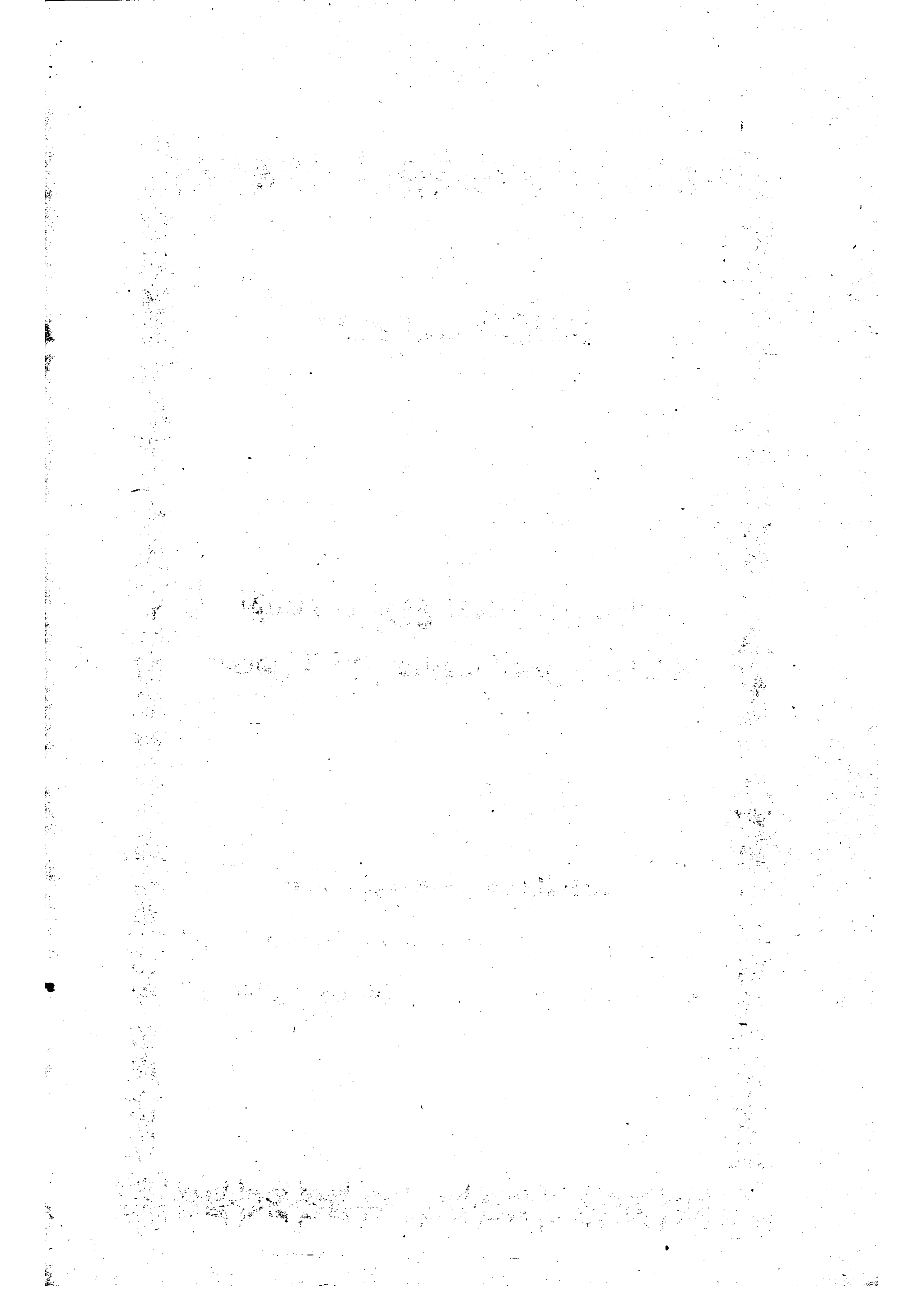
الإنهاء المشروع لعقد العمل بإرادة العامل لاخلال صاحب العمل بالتزاماته

سوف نوضح فى هذا المطلب

الفرع الأول : عدم قيام صاحب العمل بالتزاماته تجاه العامل .

الفرع الثانى : وجود خطر جسيم يهدد سلامة العامل وصحته .





المطلب الثالث
الإنهاء المشروع لعقد العمل بإرادة العامل
لاخلال صاحب العمل بالتزاماته

نتناول فى هذا المطلب حالتين يمكن للعامل بتوافر أحديهما ترك العمل طبقاً لحكم المادتين ٢/٦٩٥، ٦٩٦ مدنى مصرى، بمعنى أنه يعفى من التقيد بالأنذار السابق لصاحب العمل، كما أن له الحق فى الحصول على مكافأة نهاية الخدمة والحصول على تعويضات من الأضرار التى قد تلحق به بسبب انهاء العقد.

وهاتان الحالتان هما:

١) عدم قيام صاحب العمل بالتزاماته تجاه العامل.

٢) وجود ما يهدد سلامة العامل أو صحته.

وسنتولى شرح هاتين الحالتين بالتفصيل على الوجه الآتى:

الفرع الأول
عدم قيام صاحب العمل بالتزاماته تجاه العامل (١)

نصت المادة ١٢١ عمل على أنه «للعامل انهاء العقد اذا أخل صاحب العمل بالتزام من التزامات الجوهرية الناشئة عن القانون او عقد

---

(١) نصت على هذه الحالة المادة ٢/٧٧ من قانون العمل السابق رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩م بقولها «يجوز للعامل أن يترك العمل قبل نهاية العقد أو بدون سبق إعلان فى الحالات الآتية: ١

٢- اذا لم يقم صاحب العمل إزاء العامل بالتزاماته طبقاً لأحكام هذا القانون» وليس لهذه المادة مقابل فى قانون العمل الحالى رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١م حيث يتم الأحالة بالنسبة لهذه الحالة إلى القواعد العامة في القانون المدنى المصرى باعتباره القواعد العامة لقانون العمل المصرى الحالى.

العمل الفردى او الجماعى او لائحة النظام الاساسى للمنشأة او اذا وقع على العامل أو احد ذوية اعتداء من صاحب العمل او ممن يمثله.

ويعتبر الانهاء فى هذه الحالة بمثابة انهاء للعقد من جانب صاحب العمل لغير مبرر مشروع».

كما نصت على هذه الحالة ١/٦٩٦ بقولها «يجوز الحكم بالتعويض عن الفصل ولو لم يصدر هذا الفصل من رب العمل، اذا كان هذا الأخير قد دفع العامل بتصرفاته، وعلى الأخص بمعاملته الجائزة **أو مخالفته شروط العقد**، إلى أن يكون هو فى الظاهر الذى أنهى العقد».

وعدم قيام صاحب العمل بتنفيذ شروط العقد واخلاله بالتزاماته تجاه العامل، تجعل له الحق فى ترك العمل لدى صاحب العمل، وذلك دون اشتراط درجة معينة من الجسامة، ودون اشتراط كون الالتزام الذى وقع الأخلال به التزاماً جوهرياً.

- **من الأمثلة على الإخلال بالالتزامات، والتى تجيز للعامل ترك العمل دون سابق إنذار مع احتفاظه بحقه فى المكافأة والتعويض ما يلى:**

(أ) امتناع صاحب العمل عن دفع الأجر فى المواعيد المحددة: فالمدين بأجر العامل هو صاحب العمل، ويتضامن أصحاب الأعمال جميعاً فى الوفاء بالأجر للعامل، كما يكون المتنازل لهم عن المنشأة أو الفرع الذى يعمل به العامل مسئولين بالتضامن مع صاحب العمل عن الوفاء بالأجر (م ٩ عمل)(١)

---

(١) نقض ٣/٥/١٩٨١م، الطعن ٨٧٧ لسنة ٤٥ق - الهوارى فى قضاء النقض ج٤ص١٠٣ رقم٩٠.

نقض ٨/٦/١٩٨٠ طعن رقم ١٣٨٨ لسنة ٤١ق - الهوارى فى قضاء النقض ج٤ ص١٠٤ رقم ٩١.

كما أكدت المادة ٤١ مدني على التزام صاحب العمل بالوفاء بالأجر المستحق للعامل بقولها «اذا حضر العامل او المستخدم لمزاولة عمله فى الفترة اليومية التى يلزمه بها عقد العمل أو أعلن أنه مستعد لمزاوله عمله فى هذه الفترة ولم يمنعه من العمل إلا سبب راجع إلى رب العمل، كان له الحق فى أجر ذلك اليوم».

كذلك تنص المادة ٤١ عمل على أنه «اذا حضر العامل إلى مقر عمله فى الوقت المحدد للعمل وكان مستعد لمباشرة العمل، وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل اعتبر كأنه أدى عمله واستحق أجره كاملاً.

اما اذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهريه خارجه عن ارادة صاحب العمل استحق نصف الأجر.

وأكدت أيضاً هذا الالتزام أحكام القضاء حيث قضت محكمة النقض بأنه «الأصل فِى استحقاق الأجر بالتطبيق لنص المادة الثالثة من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩م أنه لقاء العمل الذى يقوم به العامل والنص فى المادة ٦٩٢ من القانون المدنى على أنه «إذا حضر العامل أو المستخدم لمزاولة عمله فى الفترة اليومية التى يلزمه عقد العمل أو أعلن أنه مستعد لمزاوله عمله فى هذه الفترة ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى رب العمل كان له الحق فى أجر ذلك اليوم»، مفاده أنه يشترط لأستحقاق الأجر فى الحالة التى أفصحت عنها هذه المادة أن يكون عقد العمل قائماً لأن الأجر التزام من الالتزامات الناتجة عنه فتنحسر أحكامها عن حالة

فصل العامل مادام أنه ينهى هذا العقد ويزيل بالتالى الالتزامات المترتبة عليه....» (١)

وعلى ذلك اذا امتنع صاحب العمل عن الوفاء بالأجر للعامل فى الموعد المحدد فإنه يحق للعامل أن ينهى عقد العمل إنهاءاً مشروعاً (٢) وبالتالى فلا يكون ملتزماً بإنذار رب العمل كما يستحق مكافأة نهاية الخدمة وحقه فى التعويض إذا لحقه ضرر من ذلك.

(ب) عدم السماح للعامل بالتمتع بأجازته السنوية: حيث نصت المادة (٤٧) عمل على هذا الالتزام تجاه صاحب العمل، حيث يلتزم بمنح العامل أجازته السنوية بقولها «تكون مده الأجازة السنوية ٢١ يوماً بأجر كامل لمن أمضى فى الخدمة سنة كاملة تزاد إلى ثلاثين يوما متى أمضى العامل فى الخدمة عشر سنوات متصلة، او اكثر كما تكون الأجازة لمدة ثلاثين يوما فى السنة لمن تجاوز الخمسين، ولايدخل فى حساب الاجازة ايام العطلات والاعيار والمناسبات الرسمية والراحة الاسبوعية. واذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة استحق اجازة بنسبة

---

(١) نقض الطعن رقم ٤٥١ سنة ٤٢ق جلسة ١٩٧٨/٣/٤م س٢٩ ص٦٦٤ - الطعن رقم ٤٠٥ سنة ٥٥ ق جلسة ١٩٨٥/١/١٢ - الطعن رقم ١٣٠٧ سنة ٤٨ق جلسة١٩٨٥/٢/٤ - الطعن رقم ١٠٩٩ سنة ٥٠ ق جلسة ١٩٨٦/٤/٢٧م - نقض فى١٩٨٦/٣/٢٣ طعن ١٣١٤ س٥٠ - نقض ١٩٨٧/٢/١٦ طعن رقم ١٩٠٦ س٥٢ق قضاء النقض الهوارى ج٦ ص ٢٨-٣٠.

(٢) قضت محكمة النقض فى الطعن رقم ١١٤ سنة ٤٨ق جلسة ١٩٨٣/١/١٦ س٣٤ ص٢٣٣ أنه «مقتضى القواعد العامة أنه يحق للعامل الأنقطاع عن العمل بسبب تخلف صاحب العمل عن أداء أجره بغير مبرر ولا يعتبر ذلك غياباً بدون سبب مشروع اذ يكون الأنقطاع عن العمل فى هذه الحالة دفعاً بعدم التنفيذ. لما كان ما تقدم وكان الحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر، وأغفل الرد على ما آثاره الطاعن فى هذا الخصوص فإنه يكون قد أخطأ فى تطبيق القانون وشابه القصور».

المدة التى قضاها فى العمل بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر فى خدمة صاحب العمل... »

ولا يحق للعامل أن يتنازل عن أجازته السنوية أو يرفض القيام بها لأن أحكامها متعلقة بالنظام العام (٤/٤٧ عمل) وقد نص المشرع على عقوبة الاخلال بهذا الالزام فى المادة (٢٤٧ عمل) حيث تعاقب صاحب العمل «**بغرامه لاتقل عن مائة جنية ولاتجاوز خمسمائة جنية**».

(هـ) تكليف العامل بغير رضاه بالعمل ساعات اضافية فى غير الحالات الأستثنائية الوارده فى المادة (٨٥ عمل): حيث استثنت بعض الحالات من بعض أحكام تنظيم العمل اليومى والأسبوعى حيث نصت على صاحب العمل عدم التقيد بالاحكام الوارده بالمواد (٨٠، ٨١، ٨٢، ٨٣، ٨٤) من هذا القانون، اذا كان التشغيل يقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية او ظروف استثنائية ويشرف فى هذه الحالات ابلاغ الجهة الادارية المختصه بمبرارات التشغيل الاضافى والمدة اللازمة لاتمام العمل والحصول على موافقة كتابية منها، وفى هذه الحالة يستحق العامل بالأضافة الى زجرة الأصلى اجراً عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه فى عقد العمل الفردى او الجماعى بحيث لايقل عن الاخر الذى يستحق العامل مضافا اليه (٣٥٪) عن ساعات العمل النهارية و (٧٠٪) عن ساعات العمل الليلية.

واذا وقع التشغيل فى يوم الراحة استحق العامل مثل اجره تعويضا عن هذا اليوم، وتمنحه صاحب العمل يوماً آخر عوضا عنه خلال الاسبوع التالى.

وفى جميع الاحوال لايجوز ان تزيد ساعات العمل الفعليه على عشر ساعات فى اليوم الواحد.

(د) عدم توفير وسائل الرعاية الطبية للعامل:

يلتزم صاحب العمل بعدة التزامات تفرض عليه الرعاية الصحية لعماله وهي: الالتزام بتوفير وسائل الأسعاف الأولية (م ٢١٦ عمل)، الالتزام باجراء فحص طبى دورى على العمال، (م ٢١٩ عمل)، والالتزام بالإخطار عن الحوادث الجسيمة، وبإحصائية عن الأمراض والأصابات (م ٢١٥ عمل) فإذا أخل صاحب العمل بالتزاماته السابقة تعرض للجزاء الجنائى بالحبس مده لا تقل عن ثلاثة أشهر وغرامة لا تقل عن الف جنيه ولاتجاوز عشرة آلاف جنية أو بأحدى هاتين العقوبتين، (٢٥٦ عمل).

كما تكون عقوبتا الحبس والغرامة المنصوص عليهما فى الفقرتين السابقين اذا ترتب على الجريمة الوفاه أو الاصابه الجسيمه.. وتضاعف الغرامة فى حالة .

(هـ) امتناع صاحب العمل متعمداً عن تمكين العامل من العمل، ولو قام بدفع الأجر لأن صاحب العمل لا يكون موفياً بالتزاماته إذا اقتصر على دفع الأجرة للعامل دون تمكينه من تنفيذ العقد، فيجوز للعامل ترك العمل طبقاً للقواعد العامة [١]، وذلك لأن ابتعاد العامل عن العمل مدة طويلة من شأنه إنقاص مهارة العامل وفوات صقل مواهبه لعدم ممارسة العمل [٢]

---

(١) نصت على هذا الألتزام المادة ١/٩٥٦ من المشروع التمهيد، للقانون المدنى وحذفت باعتبارها تطبيقاً للقواعد العامة - مجموعة الأعمال التحضيرية ج٥ ص ١٥٩.

(٢) د/ محمد فاروق الباشا، التشريعات الأجتماعية (قانون العمل) ص٢٠٢.

الفرع الثانى

وجود خطر جسيم يهدد سلامة العامل وصحته

اهتم المشرع بحماية العامل وسلامته من الأخطار والأمراض التى قد تنشأ بسبب العمل، ولذا نص على ضرورة تأمين بيئة العمل حيث أوجبت على صاحب المنشأة بأن يوفر وسائل السلامة والصحة المهنية فى اماكن العمل بما يكفل الوقاية من مخاطر العمل وأضراره وخاصة المخاطر الميكانيكية والمخاطر الطبيعية، والمخاطر الكيماوية والمخاطر السلبية (م ٢٠٩ - ٢١١ عمل) كما أوجب المشرع على صاحب العمل ضرورة إجراء فحص طبى إبتدائى على العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته ولياقته (م ٢١٦ عمل) .

وقد أعتبر هذا الالتزام من أهم الالتزامات التى تقع على عاتق صاحب العمل ولأهميه هذا الألتزام نجد أن المشرع قد وضع العقوبات الرادعة (٢٥٦ عمل) فى حالة إخلال صاحب العمل بهذا الالتزام الجوهرى، وكان من أهمها منح العامل الحق فى ترك العمل دون إنذار، مع حقه فى مكافأة نهاية الخدمه، والتعويض عما لحقه من ضرر بسبب أنهاء العقد، كما يجوز له وقف العقد لحين قيام صاحب العمل بتنفيذ التزامه[١]

- ونرى أن المشرع قد أحسن بعدم النص على هذه الحاله فى قانون

---

(١) انظر د/ عبدالناصر العطار مرجع سابق، ص٢٩٠ - ٢٩٥.

العمل بنص خاص[١] على اعتبار أن هذه الحاله ليست إلا تطبيقاً لإخلال صاحب العمل بأحد التزاماته الجوهرية التى تلزمه بها القواعد العامة فى القانون المدنى والقواعد الخاصة فى قانون العمل.

ويمكن استخلاص الشروط المطلوبه لإمكانية إستفادة العامل من هذا الحق والتى تتمثل فيما يأتى:

(أ) **جسامة الخطر الذى يهدد سلامة أو صحة العامل،** مما يقتضى استبعاد الخطر الطفيف، وللقاضى سلطة تقديرية فى تحديد جسامة الخطر بحسب ظروف كل حالة، ولا يشترط أن يكون الخطر حالا، مادام الأحتمال، يستند إلى أسس جدية.

(ب) **علم صاحب العمل بوجود هذا الخطر،** ويقع على عاتق العامل عبء أثبات علم صاحب العمل.

(جـ) **تعمد صاحب العمل عدم إزالة مصدر الخطر،** وذلك بالاستمرار فى العمل بالرغم من صدور أمر كتابى إليه من مكتب العمل يطلب منه اتخاذ بعض التدابير اللازمة لإزالة الخطر واجراء بعض الاصلاحات والترميمات.

---

(١) نصت المادة ٥/٧٧ من قانون العمل السابق رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩م على أنه «يجوز للعامل أن يترك العمل قبل نهاية العقد أو بدون سبق إعلان فى الحالات الآتية:..... ٥ - إذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجود ذلك الخطر، ولم يقم بتنفيذ التدابير المقررة التى تفرضها الجهة المختصة فى المواعد المحدد له»

ولا يوجد نص مقابل لهذه المادة فى قانون العمل المصرى الحالى رقم ١٣٦ لسنة ١٩٨١م على أعتبار أن هذه الحالة ليست إلا تطبيقاً للقواعد العامة التى تلزم صاحب العمل بعدم الأخلال بالتزاماته الجوهرية ، انظر د/ حسن كيرة ، أصول قانون العمل ص ٧١٨/٧١٧.